

# Coronavirus – Preguntas Frecuentes

## **1. Mi empleador cerró el lugar de trabajo temporalmente, me quito horas, forzó a los empleados que tomaran un permiso sin pago, o terminó mi empleo debido al coronavirus (también conocido como COVID-19). ¿Qué puedo hacer?**

Usted puede presentar una solicitud para recibir beneficios de Seguro de Desempleo con el Departamento del Desarrollo del Empleo (“EDD” por sus siglas en inglés). Para recibir estos beneficios solo tiene que cumplir ciertos requisitos mínimos, estos incluyen tener suficientes ganancias previas incurridas y un estatus migratorio que le permite trabajar. (Si usted es un/a trabajador/a indocumentado/a, vea la pregunta número 16.)

Si el EDD aprueba su solicitud, puede recibir entre \$40 a \$450 cada semana, dependiendo de sus ganancias previas. Aparte de eso, es posible que pueda recibir \$600 adicionales por semana hasta el final de julio de 2020, bajo la ley federal del Cuidado (“CARES Act” en inglés). Bajo la ley federal del Cuidado, usted puede recibir beneficios de Seguro de Desempleo por hasta 39 semanas. Si está desempleado/a como resultado de coronavirus, el EDD ha quitado el periodo de espera habitual de una semana durante el cual de lo contrario no recibiría beneficios de Seguro de Desempleo. Para más información acerca de la ley federal del Cuidado, vea la pregunta número 20.

Si está temporalmente sin trabajo y planea volver al mismo empleador, no necesita cumplir con el requisito habitual de estar buscando trabajo cuando esta recibiendo beneficios de Desempleo. Sin embargo, si no está conectado a un determinado empleador con un trabajo al que regresar, se le será requerido que busque trabajo mientras recibe beneficios de Desempleo.

Para más información sobre los beneficios de Seguro de Desempleo, incluyendo los requisitos de elegibilidad y cómo presentar una solicitud, visite [https://www.edd.ca.gov/Unemployment/default\\_espanol.htm](https://www.edd.ca.gov/Unemployment/default_espanol.htm) o llame al 800-300-5616 (Inglés), 800-326-8937 (Español), 800-547-3506 (Cantonés), o 866-303-0706 (Mandarín).

## **2. Debido al coronavirus, mi empleador ha especulado sobre mi persona o me ha tratado diferente a mis compañeros por ser asiático o de otro país. ¿Qué puedo hacer?**

Un empleador que lo trata peor que otros trabajadores debido a su raza, origen nacional o procedencia étnica, está quebrantando la ley. Esto incluye acciones del empleador que señalan a una sola persona debido a estereotipos negativos.

[Haga clic aquí para mas información sobre como presentar un reclamo de discriminación.](#)

## **3. Mi empleador me está forzando permanecer en casa porque un miembro de la familia regresó de uno de los países afectados. ¿Qué puedo hacer?**

Su empleador no puede tratarlo diferente por su asociación con una persona que él cree tener el coronavirus. Los empleadores no deben especular sobre miembros de su familia. Sin embargo, si un funcionario del gobierno le ordeno la cuarentena a su familiar, puede ser elegible para recibir hasta 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados si se queda en casa para cuidarlo.

#### **4. Tengo una discapacidad; ¿Mi empleador tiene que proporcionarme cambios razonables en el trabajo relacionados con el coronavirus?**

Si tiene una discapacidad, como un sistema inmune debilitado, se le puede requerir a su empleador que le proporcione cambios razonables en el trabajo, como por ejemplo el “teletrabajo” (trabajar desde la casa). Haga clic aquí para obtener más información sobre cambios razonables. [Haga clic aquí para mas información sobre los cambios razonables.](#)

Tener un resfriado común o síntomas de gripe no es probable que sea una discapacidad. Sin embargo, las complicaciones del coronavirus, como la neumonía, pueden ser una discapacidad. Si tiene complicaciones, usted y su empleador deben explorar cambios que le permitan continuar su trabajo o tomarse un permiso del trabajo.

#### **5. ¿Puede mi empleador preguntarme si tengo un problema médico (tal como un sistema inmune comprometido) que sería afectado por el coronavirus?**

No. Su respuesta a esa pregunta probablemente revele una incapacidad. Por lo tanto, la pregunta de su empleador está quebrantando la ley.

#### **6. Si viajé a un país afectado por el coronavirus, ¿puede mi empleador preguntarme si estuve expuesto al coronavirus o exigirme que me quede en casa durante el período de incubación?**

Si, los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC en inglés) han recomendado que los viajeros a ciertos países se queden en casa durante 14 días. La lista de países puede cambiar; consulte el [sitio web de los CDC](#) para obtener mas información.

#### **7. Si tengo el coronavirus, ¿puede mi empleador revelar a los demás mi condición médica?**

Se le requiere a su empleador que mantenga toda su información medica privada y confidencial.

[Haga clic aquí para mas información sobre sus derechos a la privacidad en el trabajo.](#)

#### **8. ¿Puede mi empleador tomarme la temperatura antes del trabajo?**

Por lo general, no es legal que un empleador mida su temperatura corporal. Sin embargo, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés), ha publicado una guía para empleadores que les permite tomarles la temperatura corporal a los empleados para intentar prevenir la propagación del coronavirus. Para un resumen de esta guía de la EEOC, visite su pagina web [aquí](#).

#### **9. ¿Qué sucede si me enfermo en el trabajo con síntomas relacionados con el coronavirus? ¿Puede mi empleador enviarme a casa?**

Si. Los CDC recomienda que los empleados que se enfermen con síntomas de coronavirus (como, por ejemplo, fiebre, tos, falta de aliento) se separen de otros empleados y se envíen a casa de inmediato.

Para obtener información sobre cómo la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC en inglés) del gobierno federal interpreta las leyes de empleo relacionadas con la discapacidad durante la pandemia, consulte [la Preparación Para Pandemias en el Lugar de Trabajo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.](#)

## **10. Tengo el coronavirus y actualmente no puedo trabajar debido a mi enfermedad. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no esté trabajando?**

Usted tiene derecho de utilizar sus Días de Enfermedad Pagados si falta al trabajo debido a una enfermedad. Su empleador debe pagarle por los días de enfermedad que tiene acumulados. Para más información ver preguntas frecuentes del comisionado laboral [Labor Commissioner's FAQs](#). En algunas ciudades, los empleadores pueden limitar los días de enfermedad que puede utilizar un empleado a tan solo 3 días de pago. (Algunas ciudades como Berkeley, Emeryville, Los Angeles, Oakland, San Diego, San Francisco y Santa Monica requieren que los empleadores den más de 3 días por enfermedad). Además, a partir del 1 de abril, en virtud del Acta en Respuesta al Coronavirus Priorizando por las Familias, siempre que su empleador tenga menos de 500 empleados, debería tener acceso a 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados adicionales.

Usted también puede ser elegible para el Seguro de Discapacidad del Estado (SDI por sus siglas en inglés) para reponer parte de sus ingresos perdidos durante el tiempo que no trabajó. Puede solicitar el SDI del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD por sus siglas en inglés) en línea en [www.EDD.ca.gov](http://www.EDD.ca.gov). Un proveedor de atención médica o funcionaria de salud local tendrá que certificar su solicitud.

Los beneficios del SDI generalmente equivalen del 60% a 70% de su pago regular, dependiendo de sus ingresos. Si está incapacitado como resultado del coronavirus, el EDD ha quitado el periodo de espera habitual de una semana durante el cual de lo contrario no recibiría beneficios de SDI.

Finalmente, si no puede hacer su trabajo habitual debido a que se contagió con el coronavirus durante el curso regular de su trabajo, puede ser elegible para beneficios de compensación de trabajadores (workers' compensation), incluyendo pagos por incapacidad temporal y tratamiento médico. Una enfermedad debida a un resfrió o una gripe común no se considera relacionada al trabajo bajo las leyes de compensación de trabajadores. Sin embargo, enfermedades tales como tuberculosis, brucelosis, hepatitis A, o COVID-19 sí se consideran relacionadas al trabajo si es que se contagió con alguna de estas enfermedades durante el curso regular de su trabajo. Si no está claro si usted fue expuesto/a una de estas enfermedades en su lugar de trabajo, usted y su empleador tendrán que evaluar sus responsabilidades laborales y su ambiente laboral para decidir si hubo una o más de una situación en que haya podido ser expuesto a alguna de estas enfermedades en su lugar de trabajo y que esto haya contribuido a la condición resultante, o haya agravado de manera significativa una condición previa. Para iniciar el proceso de compensación de trabajadores, tendrá que presentar el formulario de reclamo (DWC-1) con su empleador. El formulario está disponible de su empleador o en <https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>.

## **11. ¿Puedo perder mi empleo si faltó al trabajo por estar enfermo con el coronavirus?**

Su empleador no puede tomar represalia en su contra por utilizar sus días de enfermedad pagados o por presentar un reclamo de beneficios de compensación de trabajadores (workers' compensation). A partir del 2 de abril, en virtud Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta, si su empleador tiene menos de 500 empleados, puede tener acceso a 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados.

Además, usted puede tener derecho a un permiso laboral protegido para ausentarse de su trabajo por hasta 12 semanas. Es posible calificar para este permiso si aplican todos los requisitos a continuación:

1. trabaja para un empleador con un mínimo de 50 empleados dentro de 75 millas de distancia de su trabajo;
2. ha trabajado allí por lo menos un año, y
3. ha trabajado por lo menos 1250 horas el año anterior de ausentarse de su trabajo

Si no cumple con los requisitos de elegibilidad, pero trabaja para un empleador con al menos 5 empleados, es posible que se le exija a su empleador que le otorgue un permiso de ausencia como un cambio razonable para una discapacidad. Para más información sobre su permiso laboral protegido, visite [La Discapacidad + Mi Trabajo](#).

### **12. Un familiar cercano tiene el coronavirus y por lo tanto voy a quedarme en casa para cuidarlo. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no esté trabajando?**

Si su empleador tiene menos de 500 empleados, puede utilizar los Días de Enfermedad Pagados para cuidar a un miembro de su familia enfermo, a partir del 2 de abril bajo la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta. Si trabaja para un empleador grande, también puede usar sus Días de Enfermedad Pagados, si los tiene acumuladas. Además, usted puede ser elegible para recibir beneficios del Permiso Familiar Pagado (normalmente equivale del 60% a 70% de su pago por hasta 6 semanas), si falta al trabajo por cuidar a su padre, suegra, hijo, cónyuge, pareja doméstica, hermano, abuelo o nieto que se encuentre gravemente enfermo. Puede solicitar el Permiso Familiar Pagado del Departamento del Desarrollo del Empleo en la página [www.EDD.ca.gov](http://www.EDD.ca.gov). Necesitará que un proveedor de atención médica o un funcionario de atención médica local certifique la condición de salud del miembro de su familia.

Para más información, visite el sitio web del EDD con [hacer clic aquí](#).

### **13. ¿Puedo perder mi trabajo si me quedo en casa para cuidar a un familiar gravemente enfermo con el coronavirus?**

Si trabaja para un empleador con un mínimo de 50 empleados dentro de 75 millas de distancia del lugar de su trabajo, ha trabajado por lo menos un año y un mínimo de 1250 horas el año anterior de ausentarse de su trabajo, su empleador tendrá que darle hasta 12 semanas para tomar un permiso laboral protegido para cuidar a un padre, cónyuge, pareja doméstica, hija menor, o un hijo mayor dependiente con una enfermedad grave. Para más información, ver [Cuidando Un Familiar + Mi Trabajo](#).

Adicionalmente, comenzando el 1 de abril, bajo el Acta en Respuesta al Coronavirus Priorizando por las Familias, si su empleador tiene menos de 500 empleados usted puede usar dos semanas de Días de Enfermedad Pagados para cuidar a un familiar que está enfermo.

### **14. Si me mandan del trabajo a casa temprano, o me dicen que no me presente a mi turno programado, ¿puede decidir mi empleador no pagarme?**

Depende. Si su empleador lo manda a casa porque hay poco trabajo después de que usted se haya reportado a trabajar, entonces sí, el empleador tiene que pagarle la mitad de sus horas programadas para ese turno. (Si se le programó menos de cuatro horas, se le deben dos horas de pago. (“Pago por Reportarse” o “Reporting Time Pay” en inglés) Si se le programó más de ocho horas, se le deben cuatro horas de pago). También tiene derecho a que se le de Pago por Reportarse si tiene que llamar poco

tiempo (por ejemplo, dos horas) antes de que comience su turno programado y se le dice que no venga a su turno porque el negocio va lento.

Si un empleador lo manda a su casa o le indica que no venga a trabajar porque el empleador ha sido alentado u ordenado a cerrar el negocio o limitar las operaciones por las autoridades gubernamentales, o de lo contrario esta razonablemente preocupado por la seguridad de los empleados, entonces el empleador no es obligado a pagarle el Pago por Reportarse por su turno programado.

Mas información esta disponible en [https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ\\_ReportingTimePay.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_ReportingTimePay.htm)

### **15. La guardería o escuela de mi hija/o esta cerrada debido al coronavirus. ¿Puedo tomarme un tiempo libre del trabajo para cuidar a mi hija/o? ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos?**

A partir del 1 de abril, si su empleador tiene menos de 500 empleados, su empleador debe brindarle 12 semanas de vacaciones pagadas protegidas, a 2/3 de su tasa de pago normal, hasta un máximo de \$200 por día, según el Acta en Respuesta al Coronavirus Priorizando por las Familias . Sin embargo, si su empleador tiene menos de 50 empleados, puede solicitar una exención.

Si su empleador tiene 25 o mas empleados trabajando en el mismo lugar en California, puede tomarse hasta 40 horas cada año para atender una emergencia en la guardería o escuela de su hija/o. Un cierre debido al coronavirus califica como tal emergencia. Sin embargo, aun debe notificarle a su empleador con anticipación que tiene la intención de tomarse este tiempo libre. Es posible que no reciba pago durante este tiempo, o puede usar días de tiempo libre/personal pagados por su empleador.

También puede ser elegible para el Seguro de Desempleo si ha agotado todas las demás opciones para el cuidado, pero tiene que faltar al trabajo para quedarse en casa con su hija/o debido al cierre de una escuela. Solicite el Seguro de Desempleo en [www.EDD.ca.gov](http://www.EDD.ca.gov). Para obtener mas información, consulta [el sitio web del EDD sobre coronavirus](#).

### **16. ¿Qué pasa si soy indocumentado? ¿Cómo puedo obtener ingresos si no puedo trabajar?**

Desafortunadamente, los trabajadores indocumentados no pueden obtener el [Seguro de Desempleo](#). Solo las personas con autorización legal para trabajar en los E.E.U.U. son elegibles para el Seguro de Desempleo (por ejemplo, asilados, refugiados, beneficiarios de DACA, personas con estatus de protección temporal TPS, residentes legales permanentes (incluso si su tarjeta verde ha expirado) y personas que han sido extendidos un Documento de Autorización de Empleo (EAD en inglés) mientras su solicitud de estatus de inmigración legal está pendiente).

Sin embargo, los trabajadores indocumentados pueden obtener ingresos de otros programas, que incluyen:

- [Seguro de discapacidad del estado](#) (SDI en inglés);
- [Permiso familiar pagado](#) (PFL en inglés);
- [Compensación de trabajadores](#) (workers' compensation en inglés); y
- Días de enfermedad pagados.

Por ejemplo, considere a una trabajadora indocumentada que pierde su trabajo y se deprime demasiado como para trabajar como resultado: no califica para el Seguro de Desempleo porque es indocumentada.

Pero ella puede calificar para SDI. (Tenga en cuenta que los trabajadores necesitan una prueba de su condición médica de un médico para calificar para SDI).

[Consulte nuestra hoja informativa sobre los trabajadores indocumentados para obtener más información.](#)

Para ayudar a trabajadores indocumentados que han perdido su trabajo o sueldo a causa de Coronavirus, Ayuda Legal Laboral ha recopilado una [lista de alivio financiero para trabajadores indocumentados.](#)

**17. Estoy cubierto por una orden de quedarse en casa (o shelter-in-place) de mi condado o estado, pero mi empleador todavía me exige que vaya a trabajar. ¿Qué pasa si no voy a trabajar? ¿Pueden despedirme y qué puedo hacer para obtener ingresos?**

Si su empleador le exige que trabaje en violación de una orden del gobierno de quedarse en casa, puede solicitar días de enfermedad pagados o una licencia no-pagada pero donde su trabajo queda protegido. Bajo el Acta en Respuesta al Coronavirus Priorizando por las Familias, a partir del 1 de abril, si su empleador tiene menos de 500 empleados, ha seguido sus operaciones, y ha seguido poniéndole en el horario, es posible que usted pueda tomar 2 semanas de días de enfermedad pagados para el aislamiento exigido por el gobierno.

Si tiene una condición de salud subyacente, también es posible que pueda tomarse 12 semanas de licencia laboral protegida bajo la Ley de Derechos de la Familia de California. Para ser elegible, debe trabajar para un empleador con al menos 50 empleados en un radio de 75 millas, haber trabajado para su empleador durante al menos un año y haber trabajado al menos 1250 horas en ese año. La licencia también puede estar disponible para trabajadores con discapacidades como un cambio razonable.

Más allá de los días de enfermedad pagados, si tiene una condición de salud subyacente y su proveedor de atención médica o un funcionario de salud local certifica que no debe trabajar, puede solicitar el Seguro de Discapacidad del Estado (SDI en inglés) del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD en inglés) en [www.EDD.ca.gov](http://www.EDD.ca.gov). Si su empleador lo despide por no venir a trabajar, no afectará su elegibilidad para SDI.

Si su empleador lo despide por no venir a trabajar en cumplimiento de una directiva del gobierno, es posible que tenga un reclamo [por despido injustificado](#) en violación de la política pública.

Si es despedido, puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo con el EDD. Consulte la Pregunta 1 para obtener más información sobre el Seguro de Desempleo.

[Si renuncia](#), aún puede ser elegible para recibir el Seguro de Desempleo si puede establecer que tenía «buena causa» para dejar su trabajo, lo que puede incluir un temor razonable y de buena fe por su seguridad, y que tomó medidas razonables para resolver el problema antes de dejar su trabajo, como solicitar un permiso o días de enfermedad pagados.

**18. Tengo miedo de contraer el COVID-19, o me siento inseguro en mi lugar de trabajo por el COVID-19. Mi empleador me puede despedir si no voy a trabajar?**

Sí. Sin embargo, si usted tiene un motivo razonable para no ir a trabajar, como por ejemplo si ha presentado una queja de seguridad y salud ocupacional en contra de su empleador por no haberle

proveído un lugar de trabajo seguro, entonces debería pedir a su empleador que tome medidas para eliminar o minimizar el daño.

Si el empleador está tomando medidas para facilitar que los empleados se mantengan a una distancia el uno del otro (reconocido como “social distancing” en inglés), requerir que los empleados que están enfermos (e.g., con tos, fiebre) se vayan a su casa, hacer posible que los empleados trabajen desde la casa y/o que tomen turnos en trabajar desde la oficina, entonces el empleador está intentando proveer un lugar de trabajo razonablemente seguro.

Si usted trabaja en un ambiente con alto riesgo de enfermedades infecciosas, tal como en un hospital, clínica, sala de urgencias, laboratorio, cárcel, refugio para personas sin hogar, y/o lugar donde tiene que trabajar directamente con animales, es posible que la ley le provea protecciones adicionales para prevenir enfermedades infecciosas que se contagian a través de inhalar aire que contiene virus, bacterias, u otros organismos que producen enfermedades (e.g., equipo o trajes de protección personal tales como respiradores, o mascarillas N95). [Presione aquí](#) para obtener más información si usted trabaja en uno de estos tipos de ambientes.

Si usted trabaja en un hospital cuidando directamente a pacientes que tienen el COVID-19, protecciones adicionales se le aplican. Para más orientación sobre este tema, vea el “COVID-19 Hospital Preparedness Assessment Tool,” <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/hcp-hospital-checklist.html>.

[Presione aquí](#) para más información sobre la salud y seguridad en el trabajo.

### **19. ¿Cuáles beneficios puedo obtener si he perdido mi trabajo como contratista independiente a raíz del coronavirus?**

Los individuos que trabajan por cuenta propia y contratistas independientes quienes no califican para el Seguro de Desempleo son elegibles para un nuevo tipo de beneficio llamado la Asistencia de Desempleo de la Pandemia (PUA por sus siglas en inglés). Para acceder a los beneficios PUA, usted debe aplicar para Seguro de Desempleo con el Departamento del Desarrollo del Empleo de California (“EDD” por sus siglas en inglés), preferiblemente por internet en [https://portal.edd.ca.gov/WebApp/Login?resource\\_url=https://portal.edd.ca.gov/WebApp/Home&language=es](https://portal.edd.ca.gov/WebApp/Login?resource_url=https://portal.edd.ca.gov/WebApp/Home&language=es). Para más información sobre la Asistencia de Desempleo de la Pandemia (PUA), vea la pregunta número 20.

Ojo: Es posible que muchas personas que trabajan como “contratistas independientes”, “freelancers”, o “trabajadores gig” sean elegibles para recibir beneficios a través del Seguro de Desempleo regular (o a través del Seguro de Discapacidad del Estado y Permiso Familiar Pagado) porque han sido categorizadas erróneamente como contratistas independientes o porque trabajaron como empleados antes de comenzar a trabajar por cuenta propia. La ley de California asume que todos los trabajadores son empleados, y la entidad que contrate al trabajador tiene que refutar esa suposición.

Las personas que reciben beneficios de seguro de desempleo (sea en forma de beneficios PUA o seguro de desempleo regular) son elegibles para recibir \$600 adicionales por semana hasta el final de julio.

Las personas que solicitan los beneficios por internet deberían de proveerle al EDD la siguiente información para acelerar el trámite de su solicitud: el nombre, número de teléfono, y

dirección/ubicación física de las compañías por las que trabajó; el tipo de trabajo que desempeñó; las fechas de empleo; ingresos brutos y cómo se le pagaron estos ingresos (por hora, semanalmente, por contrato, etc.). Si los solicitantes tienen acceso a documentación que les permita reportar sus ingresos trimestrales, deberían de reportar esa información también. Si es cierto, los solicitantes deberían de contestar que “Sí” a la pregunta: “¿Usted está desempleado como resultado directo de un desastre reciente (por ejemplo: un terremoto, inundación, aluvión, o incendio) en California?” y de seleccionar “Salud Pública” como el “tipo de desastre”.

## **20. ¿Qué incluye el “paquete de estímulo” del gobierno federal para los trabajadores que están sufriendo a raíz de la pandemia del coronavirus?**

La ley federal del Cuidado (“CARES Act” en inglés) crea tres programas nuevos:

**La Asistencia de Desempleo de la Pandemia (PUA, por sus siglas en inglés)** provee asistencia de desempleo de emergencia a trabajadores que están excluidos de los programas regulares del seguro de desempleo estatales o a quienes ya hayan agotado sus beneficios de seguro de desempleo estatal (incluyendo cualquier beneficio de desempleo extendido que se le otorga en el futuro). Los trabajadores elegibles para PUA pueden recibir beneficios PUA por hasta 39 semanas. Los que son elegibles para PUA incluyen a individuos que trabajan por cuenta propia (incluyendo a contratistas independientes y freelancers), trabajadores buscando empleo de tiempo parcial, y trabajadores que no han sido empleados por suficiente tiempo para poder calificar para beneficios de seguro de desempleo estatal. El programa PUA termina el 31 de diciembre de 2020, a menos que el gobierno lo extienda. Dado que PUA se dispone para personas que no califican para seguro de desempleo, si usted no está seguro si califica para PUA o para seguro de desempleo, debería de presentar una solicitud para beneficios de desempleo con el EDD, tal como está indicado arriba en la pregunta número 1.

**Compensación de Desempleo de la Pandemia (PUC, por sus siglas en inglés)** provee a todos los beneficiarios de seguro de desempleo regular y de PUA con \$600 adicionales por semana (además del beneficio habitual que ya reciben) hasta finales de julio de 2020. PUC es una cantidad fija que se le provee a los beneficiarios de seguro de desempleo regular y de PUA, incluyendo a aquellos que están recibiendo un cheque de seguro de desempleo parcial.

**Compensación de Desempleo de Emergencia de la Pandemia (PEUC, por sus siglas en inglés)** agrega 13 semanas adicionales de beneficios de seguro de desempleo estatal al final del periodo de tiempo de seguro de desempleo estatal preexistente. Este beneficio se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2020, a menos que el gobierno lo extienda.

En resumen, por la ley federal del Cuidado, más trabajadores, incluyendo a los contratistas independientes, podrán recibir beneficios de seguro de desempleo por hasta 39 semanas, lo cual se aplica retroactivamente hasta el 27 de enero de 2020. También podrán recibir \$600 adicionales por semana además de su beneficio habitual hasta el 31 de julio de 2020.

## **21. ¿Hay otros beneficios que puedo obtener actualmente para ayudarme a pagar mis cuentas y a alimentar a mi familia?**

Sí. Es posible que usted pueda recibir ayuda adicional del gobierno y de organizaciones no gubernamentales si es que ha perdido su trabajo o ingresos por la pandemia.



- Para solicitar beneficios de CalFresh, el programa de SNAP (cupones para alimentos) de California, visite <http://misalimentos.org/>.
- Si necesita conseguir seguro médico con urgencia, debería de aplicar para MediCal y averiguar si califica para recibir asistencia para conseguir seguro médico privado a través de <https://www.coveredca.com/espanol/apply/>.
- Para encontrar un banco de alimentos en su área, visite <http://cafoodbanks.org/find-food-bank>

Muchas empresas de servicio público, incluyendo las empresas de PG&E, SDG&E, y Southern California Gas Co., han acordado que por ahora no van a apagar los servicios públicos de sus consumidores por falta de pago. Si usted necesita priorizar cuales cuentas pagar, puede considerar postergar el pago de sus cuentas de servicios públicos. Consulte con la empresa que le provee sus servicios públicos para obtener información adicional.

También puede averiguar sobre más recursos que posiblemente estén disponibles en su área a través de llamar al 311. Para más información sobre los beneficios a los que usted posiblemente podría acceder, recomendamos la guía publicada por la organización, Western Center on Law & Poverty, disponible en <https://wclp.org/covid-19-coronavirus-information-response-and-considerations/>.

## **22. No puedo pagar mi arriendo o la hipoteca de mi casa. ¿Qué debo hacer?**

Si usted es un inquilino en California, debería de avisarle al propietario por escrito que no puede pagar su arriendo por la respuesta de la sociedad ante la pandemia del COVID-19. Debería avisarle al propietario antes del día en que tendría que pagar su arriendo, o dentro de un máximo de siete días después de que hubiera tenido que pagar su arriendo.

El Gobernador Newsom ha publicado una [orden ejecutiva](#) que protege de manera temporal a los inquilinos de ser desalojados de sus hogares si les avisan a los propietarios dentro de un máximo de 7 días desde la fecha en que hubieran tenido que pagar el arriendo de que no van a poder pagárselo dado la pandemia del COVID-19. Muchos condados y ciudades han promulgado leyes que proveen mucha mas protección que esto a los inquilinos.

Muchos bancos hipotecarios en California, incluyendo a Citigroup, JPMorgan Chase, U.S. Bank, y Wells Fargo y casi 200 bancos autorizados por los gobiernos estatales, cooperativas de crédito, y proveedores de servicios hipotecarios están ofreciendo a los prestatarios una suspensión temporal de cobro de 90 días. Si se le está dificultando pagar su hipoteca, debería de contactar a su proveedor de servicios hipotecarios o a su banco.

La ley federal del Cuidado (“CARES Act” en inglés) prohíbe las ejecuciones hipotecarias de cualquier préstamo hipotecario garantizado por el gobierno federal por un periodo de 60 días, comenzando el 18 de marzo de 2020. Esta ley también pone una moratoria de 180 días a los pagos de los préstamos hipotecarios garantizados por el gobierno federal para los prestatarios que hayan experimentado adversidad financiera relacionada al COVID-19. Algunos ejemplos de los préstamos hipotecarios garantizados por el gobierno federal incluyen a los que han sido comprados por Fannie Mae y Freddie Mac, asegurados por el HUD, VA o USDA, o hechos directamente por el USDA.

## DISCLAIMER

Por favor tenga en cuenta que debido a que los E.E.U.U. se encuentran en un estado de emergencia, las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias. Information provided by Legal Aid at Work