

COVID-19: Guía para la sustitución de ingresos y programas de licencia con protección de trabajo para los trabajadores de California



Muchos residentes de California han perdido su trabajo o sufrieron una reducción en sus horas de trabajo debido al coronavirus (COVID-19). Para otros californianos, su lugar de trabajo está abierto, pero pueden necesitar tomarse un tiempo libre para cuidar de ellos mismos o de un ser querido. Muchos de estos trabajadores pueden tener derecho a una licencia remunerada por sus ausencias relacionadas con el coronavirus, o pueden ser elegibles para algún tipo de sustitución de ingresos mientras no trabajen.

Esta guía le proporciona un resumen de los programas de sustitución de ingresos y licencia con protección de trabajo que hay disponibles para los trabajadores de California, y puede ayudarle a encontrar el programa más adecuado para usted.

Publicado el 26 de octubre del 2020



CALIFORNIA RURAL LEGAL ASSISTANCE, INC.

AVISO IMPORTANTE ACERCA DE LAS EXPIRACIONES DE LOS PROGRAMAS

Esta guía se actualizó por última vez en octubre de 2020, y la información puede no estar completamente al día.

Al 22 de diciembre de 2020, la ley de Licencia Remunerada Suplementaria Por Enfermedad del COVID-19 en California y la Ley de Respuesta al Coronavirus “Familias Primero” están programadas para expirar el 31 de diciembre de 2020. Los trabajadores podrán aún reclamar licencia por enfermedad con goce de sueldo de emergencia bajo estas leyes por ausencias que tuvieron lugar antes del 31 de diciembre de 2020, pero los derechos que crean estas leyes NO se aplican a ausencias que tuvieron lugar a partir del 1º de enero de 2021.

Estamos observando de cerca las noticias para ver si hay alguna novedad con respecto a la extensión de la licencia por enfermedad con goce de sueldo de emergencia relacionada con el COVID-19, a nivel estatal y federal.

Para enterarse de las últimas novedades, por favor visite:

- El sitio web del Departamento del Trabajo acerca de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (solo disponible en inglés): <https://www.dol.gov/agencies/whd/ffcra>
- Las Preguntas Frecuentes del Comisionado del Labor de California acerca de la Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo Suplementaria de California: <https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/FAQ-for-PSL.html>

Además, los programas de Asistencia de Desempleo por la Pandemia y de Compensación de Desempleo de Emergencia por la Pandemia se han extendido hasta el 2021, pero todavía no tenemos todos los detalles de cómo se implementarán. Por favor visite:

- La página web del Departamento del Desarrollo del Empleo acerca de la Ley CARES para obtener la última información: https://edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/cares-act-espanol.htm



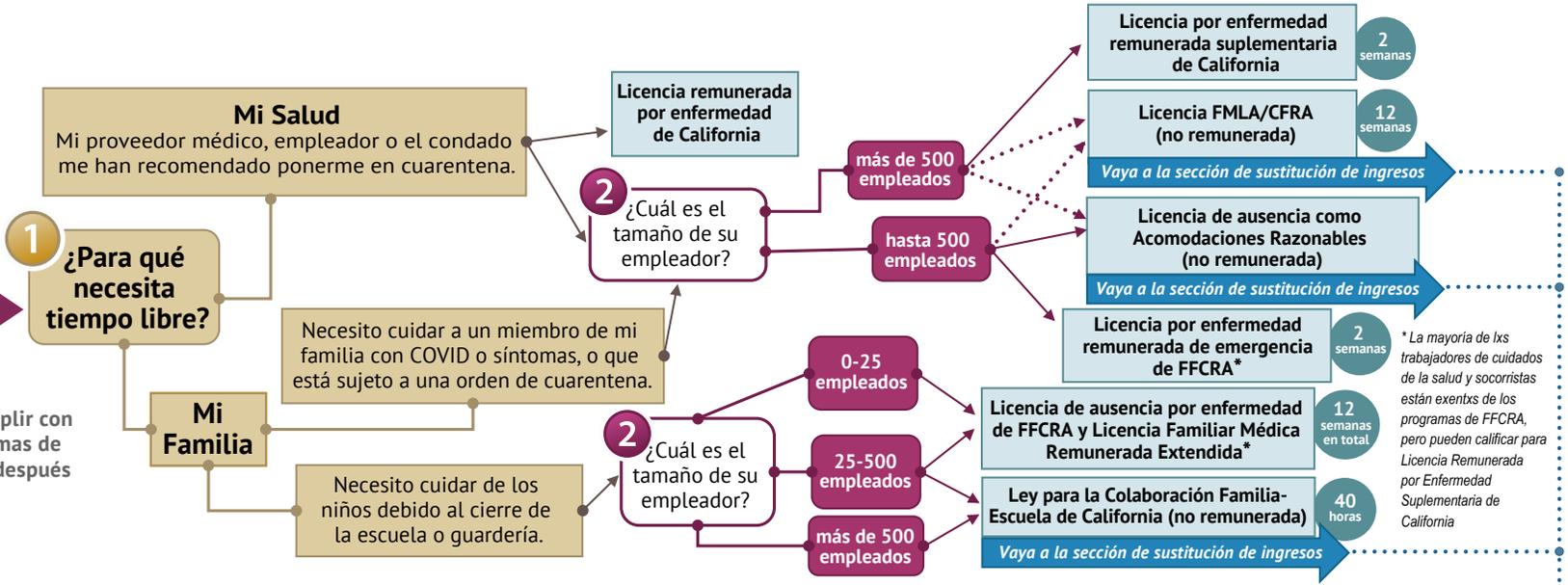
¿NECESITA TIEMPO LIBRE O SUSTITUCIÓN DE INGRESOS?

Comience aquí, si...

Lugar de trabajo abierto, horas aún disponibles

¿PUEDO TOMARME UNA LICENCIA CON PROTECCIÓN DE TRABAJO?

Nota: Algunas personas pueden cumplir con los requisitos para múltiples programas de licencia de ausencia a la vez, o uno después del otro.

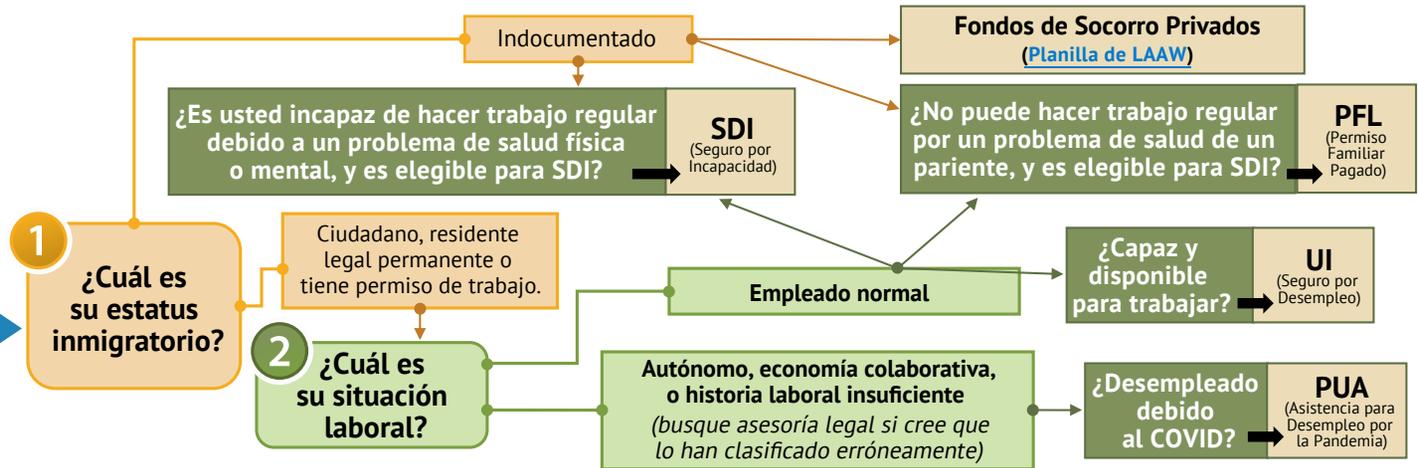


* La mayoría de los trabajadores de cuidados de la salud y socorristas están exentxs de los programas de FFCRA, pero pueden calificar para Licencia Remunerada por Enfermedad Suplementaria de California

Comience aquí, si...

Lugar de trabajo está cerrado, perdió el trabajo, le redujeron las horas o se toma licencia de ausencia sin goce de sueldo.

¿CÓMO PUEDO CONSEGUIR SUSTITUCIÓN DE INGRESOS?



Véase la siguiente gráfica para información acerca de cómo solicitar los beneficios

Además de los programas enumerados, los trabajadores que puedan haberse contagiado con COVID-19 en el lugar de trabajo deberían considerar presentar un reclamo de compensación para trabajadores.

BENEFICIOS DE LICENCIA (REMUNERADA O NO) POR COVID-19; EN GENERAL SU TRABAJO DEBE ESTAR ABIERTO

PROTECCIONES/ RECURSOS	BENEFICIOS	REQUISITOS BÁSICOS	CÓMO CONSEGUIRLOS
<p>Licencia Remunerada Suplementaria por Enfermedad del COVID-19 en California (LC 248, 248.1) (beneficio pagado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo libre remunerado por hasta dos semanas laborales además de otros días de licencia por enfermedad remunerada o días acumulados. <p>Remuneración: Salario normal, o salario mínimo estatal/local si fuera más alto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabaja para una empresa con más de 500 empleadxs; lxs trabajadores de la salud o los servicios de emergencia que no se cubren por FFCRA también pueden reunir los requisitos para este beneficio, independientemente del tamaño de lx empleadorx. ✓ Empleado no puede trabajar debido a: orden de cuarentena o aislamiento relacionado con COVID, o recomendación médica, o la empresa que le contrató le prohíbe trabajar por preocupación sanitaria relacionada con COVID. 	<p>Pulse el enlace de motivos calificadores, bajo “Requisitos Básicos” para ejemplos que puede usar.</p> <p>Solicítelo a su empleador.</p>
<p>Licencia por Enfermedad de Emergencia de la Ley de Respuesta al Coronavirus “Familias Primero” (FFCRA por sus siglas en inglés)* (beneficio pagado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo libre pagado por hasta dos semanas laborales además de otros días de Licencia de Ausencia Remunerada por Enfermedad o días de licencia acumulados. ➤ Remuneración: <ul style="list-style-type: none"> - Salario normal si es por enfermedad o cuidado de <u>usted mismo</u>, hasta \$511 por día. - 2/3 salario normal para <u>cuidar de otros</u>, hasta \$200 por día. ➤ Beneficios médicos continúan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si no puede trabajar en persona o en forma remota debido a (a) tener síntomas de COVID-19 y estar buscando un diagnóstico; (b) orden de cuarentena o aislamiento por COVID-19, o recomendación médica de estar en cuarentena; o (c) tener que cuidar a alguien debido al COVID, incluyendo niñxs en casa debido a cierre relacionado con el COVID, si no hay otra persona disponible para cuidar, o por cuidar a un familiar enfermo. ✓ Su empleador tiene <u>menos de 500</u> empleados. ✓ Su trabajo aún está abierto y hay horas de trabajo disponibles. X Si está cuidando de un niño saludable y menos de 50 empleados, su empleador puede reclamar una exención (su licencia pone en riesgo la viabilidad del negocio). X Servicios de Respuesta a las Emergencia (en general) no son elegibles. 	<p>Pulse el enlace de motivos calificadores, bajo “Requisitos Básicos” para ejemplos que puede usar.</p> <p>Solicítelo a su empleador. Incluya:</p> <p>Motivo por el que no puede trabajar y (si es pertinente) quién le ordenó la cuarentena, o las recomendaciones médicas.</p> <p>Si está cuidando a un niño, incluya el nombre del niño, información acerca de la escuela, y una declaración de que no hay otro prestador de cuidados disponible.</p>
<p>Extensión de la Licencia por Enfermedad y Familiar de Emergencia de FFCRA* (beneficio pagado parcialmente)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausencia protegida del trabajo ➤ Hasta doce semanas ➤ Primeras 2 semanas no remuneradas (puede usar licencia por enfermedad u otros días acumulados) ➤ Las siguientes 10 semanas a 2/3 del salario normal, hasta \$200 por día. ➤ <u>Simultáneo con</u> la Licencia por Enfermedad de FFCRA y la Licencia FMLA. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No puede trabajar o teletrabajar por tener que cuidar un niño en casa debido al cierre de escuelas por el COVID. ✓ No hay otro proveedor de cuidados disponible. ✓ Ha trabajado al menos 30 días con esa compañía. ✓ Su empleador tiene <u>menos de 500</u> empleados. ✓ Su trabajo aún está abierto y hay horas de trabajo disponibles. X Si hay menos de 50 empleados, su empleador puede reclamar una exención (su licencia pone en riesgo la viabilidad del negocio). X Servicios de Respuesta a las Emergencia (en general) no son elegibles. 	<p>Solicítelo a su empleador. Incluya:</p> <p>Motivo por el que no puede trabajar y (si es pertinente) quién le ordenó la cuarentena, o las recomendaciones médicas.</p> <p>Si está cuidando a un niño, incluya el nombre del niño, información acerca de la escuela, y una declaración de que no hay otro prestador de cuidados disponible.</p>

El cuadro continúa en la página siguiente

BENEFICIOS DE LICENCIA POR EL COVID- 19 (Continúa de la Página 2)

<p><u>Licencia por Enfermedad Remunerada de California</u> (beneficio pagado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo libre pagado con salario normal ➤ Empleadores pueden limitarlo a 3 días al año* ➤ Beneficios médicos continúan ➤ Si se toma días de licencia por un motivo relacionado con COVID-19, su empleadorx no puede exigirle que agote los días de Licencia Remunerada por Enfermedad de California antes de tomarse días de Licencia Remunerada por Enfermedad de COVID-19. <p><i>*Algunas jurisdicciones dan días adicionales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El empleado ha acumulado días de licencia por enfermedad. ✓ Ha trabajado al menos 90 días con esa compañía. ✓ Ausencias por enfermedad, diagnóstico, cuidados preventivos (incluyendo ponerse en cuarentena por orden de la autoridad civil) o cuidar a un pariente. 	<p>Pídale a su empleador.</p> <p>Los días de licencia por enfermedad que usted acumuló deben aparecer en su talón de nómina.</p>
<p><u>Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA) / Ley de Derechos de la Familia en California (CFRA)</u> (beneficios no remunerados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausencia protegida del trabajo no remunerada ➤ Hasta 12 semanas por año ➤ Con beneficios continuados <p><i>(Considere SDI o PFL para sustitución de ingresos.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificado médico de enfermedad grave de usted o de un miembro de su familia. ✓ Empleador tiene 50+ empleados dentro de las 75 millas. ✓ Trabajó con esa compañía por 1 año o más, y 1250 horas o más de trabajo el año anterior (acomodos para trabajadores temporeros). 	<p>Solicitud de su empleador (ejemplo aqui).</p> <p>Entregue certificado médico si su empleador se lo pide.</p>
<p><u>Licencia Como Acomodos Razonables</u> (beneficios no remunerados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Típicamente: ausencia protegida del trabajo no remunerada. Duración depende de su situación personal. <p><i>(Considere SDI o PFL para sustitución de ingresos.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El empleado tiene discapacidades que requieren licencia de ausencia. ✓ El empleador tiene más de 5 empleados. ✓ La licencia no crea dificultades excesivas para el empleador 	<p>Solicitud de su empleador (ejemplo aqui).</p>
<p><u>Ley para la Colaboración Familia-Escuela de California</u> (beneficios no remunerados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasta 40 horas de ausencia protegida del trabajo no remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empleador tiene 25+ empleados en el mismo sitio ✓ Necesita licencia para cuidar un niño o por una emergencia de la escuela, como ser un cierre. 	<p>Notificar a lx empleadorx.</p>

BENEFICIOS DE SUSTITUCIÓN DE INGRESOS POR EL COVID-19, DISPONIBLES ESTÉ SU LUGAR DE TRABAJO ABIERTO O NO

PROTECCIONES/ RECURSOS	BENEFICIOS	REQUISITOS BÁSICOS	CÓMO CONSEGUIRLOS
<p>Seguro de Desempleo (UI por sus siglas en inglés)</p> <p>+ Asistencia por Salarios Perdidos</p> <p>+ FED-ED</p>	<p>40-50% de las ganancias previas, \$40-\$450 por semana.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Receptorxs de UI con reclamos activos en las semanas del 26 de julio a 29 de agosto también recibirán \$300 adicionales en Asistencia por Salarios Perdidos por esas semanas, si (1) certifican que su desempleo está relacionado con COVID-19 y (2) su Monto de Beneficio Semanal es más de \$100. Este suplemento está disponible actualmente por hasta seis semanas, y podría extenderse. ➤ -Los beneficios están disponibles por hasta 59 semanas en total: 26 semanas de Seguro por Desempleo normal, 13 semanas de Compensación de Emergencia de Desempleo por la Pandemia, y 20 semanas de extensión de beneficios FED-ED. El número total de semanas disponibles variará dependiendo de las circunstancias individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capaz y disponible para trabajar tiempo completo, O incapaz debido a la necesidad de cuidar a niñx en casa fuera de la escuela, sin otras opciones de cuidado infantil ni posibilidad de trabajo remoto. ✓ Sin trabajo o horas muy reducidas. ✓ Separación, sin falta, de su último trabajo. ✓ Algunos antecedentes laborales e ingresos documentados (montos mínimos mínimos aquí). ✓ <u>Situación Inmigratoria</u>: Debe tener autorización para trabajar. En general no disponible para trabajadores indocumentadxs. 	<p>Solicite a través del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD por sus siglas en inglés) (sugerimos firmemente que lo haga en línea).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si solicita por teléfono, guarde registros y pida que le antedaten. ➤ No hay una solicitud por separado para FED-ED.
<p>Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA por sus siglas en inglés)</p> <p>+ Asistencia por Salarios Perdidos</p> <p>+ FED-ED</p>	<p>Es basado en ingresos previos, \$167-\$450 por semana, por hasta 46 semanas o hasta el 26 de diciembre del 2020.</p> <p>Receptorxs de PUA con reclamos activos en las semanas del 26 de julio al 29 de Agosto también recibirán \$300 adicionales en Asistencia por Salarios Perdidos por esas semanas. Este suplemento está actualmente disponible por hasta seis semanas y podría extenderse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capaz y disponible para trabajar al menos tiempo parcial, O no disponible relacionado con COVID (enfermx, cuidando a otrx, trabajo cerrado, etc.). ✓ Sin trabajo o horas muy reducidas, relacionado con la pandemia del COVID-19. ✓ No califica para UI (por ej.: cuentapropista, economía colaborativa, o insuficiente historia laboral). ✓ <u>Situación Inmigratoria</u>: Ciudadanx de los EE. UU., Residente Legal Permanente u otrx “inmigrante calificadx.” 	<p>Solicite a través del EDD (sugerimos firmemente que lo haga en línea).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La solicitud está integrada con la solicitud de Seguro de Desempleo (UI por sus siglas en inglés). ➤ Complete reclamos continuos bisemanales.

El cuadro continúa en la página siguiente

BENEFICIOS DE SUSTITUCIÓN DE INGRESOS POR EL COVID- 19 (Continúa de la Página 4)

<p><u>Seguro de Discapacidad de California</u> (SDI por sus siglas en inglés)</p>	<p>60 o 70% de sus ingresos previos, hasta \$1,300 por semana, por hasta 52 semanas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incapaz de hacer trabajo normal debido a problemas médicos, incluyendo salud mental, condiciones preexistentes o cuarentena requerida médicamente. ✓ Un proveedor medico debe certificar su solicitud. ✓ El trabajador pagó SDI (deducciones en sus talones de pago). ✓ <u>Estatus migratorio</u>: No importa. 	<p>Solicite en el EDD.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si no tiene número de Seguro Social (SSN por sus siglas en inglés), solicite por papel y déjelo en blanco, pero envíe un talón de pago o una nota diciendo qué SSN usó para trabajar. ➤ Un doctor puede certificar en EDD en línea. <p>Para más información acerca de pasar de Licencia Remunerada por Enfermedad a SDI, por favor vea aquí >></p>
<p><u>Permiso Familiar Pagado</u> (PFL por sus siglas en inglés)</p>	<p>60 o 70% de sus ingresos previos, hasta \$1,300 por semana, por hasta 6 semanas (8 semanas a partir de julio del 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incapaz de trabajar por tener que cuidar de un pariente enfermo o en cuarentena. ✓ Puede ser necesario un certificado médico. ✓ El trabajador pagó SDI (deducciones en sus talones de nómina). ✓ <u>Estatus migratorio</u>: No importa. 	
<p><u>Compensación de Trabajadores</u> (beneficios pagos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ReplSustitución de ingresos (hasta 2/3 de salarios perdidos). ➤ Empleador paga cuidados médicos. ➤ Beneficios por Discapacidad temporal o permanentes. ➤ Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo que cubre reentrenamiento o perfeccionamiento de las competencias. ➤ Beneficios por muerte pagados a cónyuge o dependientes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El/la empleadx se lesionó en el trabajo durante 1) un evento que ocurrió en el trabajo que causó una lesión, o 2) empleadx tuvo exposición repetida en el trabajo que llevó a una lesión laboral. Esto incluye contraer el COVID-19 por exposición relacionada con el trabajo. ✓ Trabajadores que son elegibles para sustitución de ingresos de Compensación de Trabajadores también podrían ser elegibles para SDI. Sin embargo, en general no pueden recibir ambos beneficios por el mismo período de tiempo. Más información acerca de la diferencia entre Compensación de Trabajadores y SDI está disponible aquí. ✓ Más información acerca del COVID-19 en el lugar de trabajo está disponible aquí. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporte la lesión laboral en el lugar de trabajo inmediatamente (dentro de los 30 días de la lesión, o cuando se desarrolló la enfermedad). ✓ Complete el formulario de reclamos de la División de Compensación de Trabajadores y entrégueselo al empleador (disponible aquí). ✓ Complete la Solicitud para Adjudicación de Reclamo de la División de Compensación de Trabajadores de California (disponible aquí).
<p>Fondos de Socorro Privados</p>	<p>Subsidios pequeños, en general únicos, para ayudar a cubrir las necesidades básicas.</p>	<p>Todos los Fondos de Socorro tienen diferentes procesos de solicitud y requisitos. Vea la plantilla de <i>Legal Aid at Work</i> para información acerca de cada fondo. <i>Ninguno de los fondos en la lista toma en cuenta su estatus migratorio.</i></p>	

SOLICITAR LICENCIA REMUNERADA DE ENFERMEDAD DE EMERGENCIA POR COVID-19: ¿QUÉ EJEMPLO DEBO USAR?

Hemos creado ejemplos bilingües que lxs trabajadores pueden usar para solicitar Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia cuando no pueden trabajar debido a la enfermedad o cuarentena de COVID-19 que sufren ellos mismos.

Para lxs trabajadores que necesitan tomar licencia para cuidar de otra persona debido al COVID-19, por favor use los ejemplos enlazados en el cuadro que comienza en la página 2.

Las leyes principales de licencia remunerada por enfermedad que protegen a lxs trabajadores de California son la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA por sus siglas en inglés), la sección 248 del Código Laboral de California, y la sección 248.1 del Código Laboral de California. Estas leyes proporcionan 80 horas de licencia remunerada por enfermedad para la ausencia relacionada por enfermedad por COVID-19 de lxs trabajadorex, con motivos de calificación superpuestos pero diferentes. La licencia de FFCRA se aplica a la mayoría de lxs trabajadores, incluyendo trabajadores del sector alimenticio, en empresas de menos de 500 empleadxs; la Licencia Remunerada por Enfermedad Suplementaria por COVID-19 de California se aplican a trabajadores en empresas de 500 o más empleadxs, y a aquellos excluidos de la FFCRA debido a ser considerados proveedores de cuidados médicos o socorristas de emergencia. Los **Ejemplos 1-3** pueden usarse para licencia bajo programas de FFCRA y FSW para todxs lxs trabajadores.

LOS EJEMPLOS APROPIADOS: TRABAJADORES QUE NO SEAN RESPONDIENTES DE CUIDADOS DE LA SALUD NI DE EMERGENCIAS

Motivo de la Licencia	FFCRA < 500 empleadxs todas las industrias	Licencia Remunerada por Enfermedad de California 500+ empleadxs; todas las industrias O cualquier tamaño; trabajadores de cuidados de la salud o socorristas de emergencia
Síntomas o Diagnóstico de CV-19	Probablemente califica. Use Ejemplo 3 .	No es aplicable.
Sujeto a Orden o Recomendación Médica de Cuarentena por CV-19	Probablemente califica. Use Ejemplo 1 .	Probablemente califica. Use Ejemplo 1 .
Empleador le Prohíbe Trabajar	No es aplicable.	Probablemente califica. Use Ejemplo 2 .

Los requisitos de la Licencia Remunerada por Enfermedad Suplementaria de California para trabajadores que no sean del Sector Alimenticio sólo entraron en vigor el 19 de septiembre del 2020.

Por lo tanto, proveedorxs de cuidados de la salud y socorristas de emergencia, así como trabajadores de otros sectores (no sector alimenticio) en empresas de 500 empleadxs o más deberán referirse a las leyes locales para determinar si tienen derecho a licencia remunerada por enfermedad para las ausencias que comenzaron antes de esa fecha.

Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia por el COVID-19 (hasta 80 horas además de la licencia acumulada) ¿Quién está cubiertx por cada ley?				
	No de empleadxs	¿Dónde?	Industria	Fecha de Vigencia
Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus	<500	En todo el país	Todas, opcional para Cuidado de la Salud y Respuesta a Emergencias	1 de abril del 2020
Suplementaria de California	500+	CA	Sector Alimenticio	16 de abril del 2020
	500+	CA	Todxs	19 de septiembre del 2020
	Cualquier Tamaño	CA	Cuidado de la Salud, Respuesta a Emergencias	19 de septiembre del 2020

	Motivos para Calificar	
	FFCRA	Suplem de CA
Síntomas de CV-19, buscando diagnóstico	Sí	No
Cuarentena por CV-19	Sí	Sí
Empleador le prohíbe trabajar	No	Sí
Necesita cuidar a otrxs**	Y, 2/3 tarifa regular	No

**FFCRA provee licencia familiar adicional no tratada en este cuadro.



CRLA

**LÍNEA DE AYUDA
SOBRE LOS DERECHOS DE
LXS TRABAJADORES POR
COVID-19**

**1-800-357-9513
LUNES A VIERNES:
9AM-5PM**



**¡TODOS LOS IDIOMAS
SON BIENVENIDOS!**

Llámenos para una consulta legal gratuita y confidencial si Ud. tiene preguntas acerca de...

1. COVID-19 y sus derechos en el trabajo
2. Cómo conseguir licencia de ausencia remunerada o sin remunerar, si la necesita
3. Beneficios por desempleo y otras opciones de sustitución de ingresos



¿Para quién es?

- Trabajadores agrícolas en todos los condados de California
- Trabajadores de bajos ingresos (no agrícolas) en 24 condados de California:

- | | | | |
|------------|--------------|-------------------|--------------|
| ■ Colusa | ■ Mendocino | ■ Santa Clara | ■ Sonoma |
| ■ Fresno | ■ Merced | ■ San Diego | ■ Stanislaus |
| ■ Imperial | ■ Monterey | ■ San Joaquin | ■ Sutter |
| ■ Kern | ■ Napa | ■ San Luis Obispo | ■ Tulare |
| ■ Kings | ■ Riverside | ■ Santa Barbara | ■ Ventura |
| ■ Madera | ■ San Benito | ■ Santa Cruz | ■ Yuba |

OFICINAS DE CRLA

ARVIN

141 A Street,
Suite D
Arvin, CA 93203
(661) 854-3839

COACHELLA

1460 6th Street,
Coachella, CA 92236
(760) 398-7261

DELANO

601 High Street,
Suite C
Delano, CA 93215
(661) 725-4350

EL CENTRO

449 Broadway St.,
El Centro, CA 92243
(760) 353-0220

FRESNO

3747 E. Shields Ave.,
Fresno, CA 93726
(559) 441-8721

MADERA

126 North "B" Street,
Madera, CA 93638
(559) 674-5671

MARYSVILLE

511 "D" Street,
Marysville, CA 95901
(530) 742-5191

MODESTO

1020 15th Street,
Suite 20
Modesto, CA 95354
(209) 577-3811

OAKLAND

1430 Franklin St.,
Suite 103
Oakland, CA 94612
(510) 267-0762
† Administrative office

OXNARD

338 South "A" Street,
Oxnard, CA 93030
(805) 486-1068

SALINAS

3 Williams Road,
Salinas, CA 93905
(831) 757-5221

SANTA MARIA

2050 South Broadway,
Suite G
Santa Maria, CA 93454
(805) 922-4564

SAN LUIS OBISPO

175 Santa Rosa Street,
San Luis Obispo, CA 93405
(805) 544-7994

SANTA ROSA

1160 N. Dutton Ave.,
Suite 105
Santa Rosa, CA 95401
(707) 528-9941

STOCKTON

145 E. Weber Avenue,
Stockton, CA 95202
(209) 946-0605

VISTA

640 Civic Center Drive,
Suite 108
Vista, CA 92084
(760) 966-0511

WATSONVILLE

21 Carr Street,
Watsonville, CA 95076
(831) 724-2253



CALIFORNIA RURAL LEGAL ASSISTANCE, INC.

brinda asistencia legal gratuita para californianos rurales
de bajos ingresos.

Visite www.crla.org para asistencia legal relacionada con
el empleo, vivienda, salud, educación y beneficios públicos.