

CALIFORNIA 2021 COVID-19 SUPPLEMENTAL PAID SICK LEAVE

2021 COVID-19 Supplemental Paid Sick Leave

Effective March 29, 2021

Covered Employees in the public or private sectors who work for employers with more than 25 employees are entitled to up to 80 hours of COVID-19 related sick leave from January 1, 2021 to September 30, 2021, immediately upon an oral or written request to their employer. If an employee took leave for the reasons below prior to March 29, 2021, the employee should make an oral or written request to the employer for payment.

A covered employee may take leave if the employee is unable to work or telework for any of the following reasons:

- o **Caring for Yourself:** The employee is subject to quarantine or isolation period related to COVID-19 as defined by an order or guidelines of the California Department of Public Health, the federal Centers for Disease Control and Prevention, or a local health officer with jurisdiction over the workplace, has been advised by a healthcare provider to quarantine, or is experiencing COVID-19 symptoms and seeking a medical diagnosis.
- o **Caring for a Family Member:** The covered employee is caring for a family member who is subject to a COVID-19 quarantine or isolation period or has been advised by a healthcare provider to quarantine due to COVID-19, or is caring for a child whose school or place of care is closed or unavailable due to COVID-19 on the premises.
- o **Vaccine-Related:** The covered employee is attending a vaccine appointment or cannot work or telework due to vaccine-related symptoms.

Paid Leave for Covered Employees

- o 80 hours for those considered full-time employees. Full-time firefighters may be entitled to more than 80 hours, caps below apply.
 - For part-time employees with a regular weekly schedule, the number of hours the employee is normally scheduled to work over two weeks.
 - For part-time employees with variable schedules, 14 times the average number of hours worked per day over the past 6 months.
- o Rate of Pay for COVID-19 Supplemental Paid Sick Leave: Non-exempt employees must be paid the highest of the following for each hour of leave:
 - Regular rate of pay for the workweek in which leave is taken
 - State minimum wage
 - Local minimum wage
 - Average hourly pay for preceding 90 days (not including overtime pay)

Exempt employees must be paid the same rate of pay as wages calculated for other paid leave time.

Not to exceed \$511 per day and \$5,110 in total for 2021 COVID-19 Supplemental Paid Sick leave.

Retaliation or discrimination against a covered employee requesting or using COVID-19 supplemental paid sick leave is strictly prohibited. A covered employee who experiences such retaliation or discrimination can file a claim with the Labor Commissioner's Office. Locate the office by looking at the list of offices on our website <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> using the alphabetical listing of cities, locations, and communities or by calling 1-833-536-4636.

This poster must be displayed where employees can easily read it. If employees do not frequent a physical workplace, it may be disseminated to employees electronically.



Copyright © 2021 State of California, Department of Industrial Relations. Permission granted to display, perform, reproduce and distribute exclusively for nonprofit and educational purposes, and may not be used for any commercial purpose. All other rights reserved.

Licencia por enfermedad remunerada suplementaria por COVID-19 de 2021

Vigente a partir del 29 de marzo de 2021

Los empleados cubiertos en el sector público o privado que trabajen para empleadores con más de 25 empleados tienen derecho a hasta 80 horas de licencia por enfermedad relacionada con COVID-19 desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2021, inmediatamente después de una solicitud verbal o escrita a su empleador. Si un empleado tomó una licencia por las razones mencionadas a continuación antes del 29 de marzo de 2021, el empleado debe presentar una solicitud verbal o escrita al empleador para el pago.

Un empleado cubierto puede tomar una licencia si el empleado no puede trabajar o teletrabajar por cualquiera de las siguientes razones:

- o **Cuidar de sí mismo:** El empleado está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento relacionado con COVID-19 según lo definido por una orden o pautas del Departamento de Salud Pública de California, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades federales, o un funcionario de salud local con jurisdicción sobre el lugar de trabajo, si un proveedor de atención médica le recomendó que se ponga en cuarentena, o está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.
- o **Cuidar a un familiar:** El empleado cubierto está cuidando a un familiar que está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento por COVID-19 o ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica que entre cuarentena debido a COVID-19, o está cuidando a un niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado o no está disponible debido a COVID-19 en las instalaciones.
- o **Relacionado con la vacuna:** El empleado cubierto asiste a una cita de vacunación o no puede trabajar o teletrabajar debido a síntomas relacionados con la vacuna.

Licencia remunerada para empleados cubiertos

- o 80 horas para aquellos considerados empleados a tiempo completo. Los bomberos de tiempo completo pueden tener derecho a más de 80 horas, aplicándose los límites a continuación.
 - Para los empleados a tiempo parcial con un horario semanal regular, la cantidad de horas que el empleado normalmente está programado para trabajar durante dos semanas.
 - Para los empleados a tiempo parcial con horarios variables, 14 veces el número promedio de horas trabajadas por día durante los últimos 6 meses.
- o Tasa de pago para la licencia por enfermedad remunerada suplementaria por COVID-19: los empleados no exentos deben recibir el pago más alto de lo siguiente por cada hora de licencia:
 - Tasa regular de pago por la semana laboral en la que se toma la licencia
 - Salario mínimo estatal
 - Salario mínimo local
 - Pago promedio por hora de los 90 días anteriores (sin incluir el pago de horas extra).

Los empleados exentos deben recibir la misma tarifa de pago que los salarios calculados para otras licencias remuneradas.

No debe exceder los \$511 por día ni \$5,110 en total para la licencia por enfermedad remunerada suplementaria por COVID-19 para 2021.

Está estrictamente prohibido tomar represalias o discriminación contra un empleado cubierto que solicite o utilice una licencia por enfermedad remunerada suplementaria por COVID-19. Un empleado cubierto que experimente tal represalia o discriminación puede presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado de Empleo. Localice la oficina mirando la lista de oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando la lista alfabética de ciudades, ubicaciones y comunidades o llamando al 1-833-536-4636.

Este cartel debe mostrarse en un lugar donde los empleados puedan leerlo fácilmente. Si los empleados no frecuentan un lugar de trabajo físico, se puede divulgar a los empleados electrónicamente.



Copyright © 2021 Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales. Permiso otorgado para exhibir, interpretar, reproducir y distribuir exclusivamente con fines educativos y sin fines de lucro, y no se puede utilizar para ningún propósito comercial. Todos los demás derechos reservados.