Horas de Enfermedad Pagadas Suplementarias de COVID-19 en California de 2022

En vigor el 19 de febrero de 2022

Los empleados cubiertos en los sectores públicos o privados que trabajan para empleadores con 26 o más empleados tienen derecho de hasta 80 horas de enfermedad pagadas relacionada a COVID-19 desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022, inmediatamente después de una solicitud oral o escrita a su empleador con una suma total de 40 horas a su disposición siempre y cuando sea el empleado o algún miembro de su familia que ha dado positivo para COVID-19.

Un empleado cubierto de tiempo completo puede tomar hasta 40 horas de permiso *si no puede trabajar o tele-trabajar por cualquiera de las siguientes razones:*

- **Relacionado a la vacuna:** El empleado cubierto acude a una cita de vacunación o dosis de refuerzo para sí mismo o un familiar* no puede trabajar o tele-trabajar debido a síntomas relacionados con la vacuna o están cuidando de algún familiar que haya presentado síntomas relacionados con la vacuna. El empleador puede limitar el empleado a 24 horas o 3 días de permiso por cada cita para la vacuna o dosisde refuerzo, o cualquier tipo de efecto secundario, a no ser que un proveedor de atención medica verifique que se necesita más tiempo de recuperación.
- **Cuidarse a sí mismo:** El empleado está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento relacionado a COVID-19 según lo definido por una orden o pautas del Departamento de Salud Pública de California, Centros federales para el Control y Prevención de Enfermedades, o un oficial de salud local con jurisdicción sobre el lugar de trabajo, ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para la cuarentena, o está experimentando síntomas de COVID-19 y buscando un diagnóstico médico.
- **Cuidado de un familiar*:** El empleado cubierto está cuidando a un miembro de la familia que está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento por COVID-19 o que ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para que esté en 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.

Un empleado cubierto de tiempo completo puede tomar 40 horas adicionales de *permiso si el empleado no puede trabajar o tele-trabajar por las siguientes dos razones:*

- El empleado cubierto da una prueba positiva de COVID-19
- El empleado cubierto está cuidando a un miembro de su familia* que da positivo a una prueba de COVID-19.

  * Miembros de familia incluyen hijos, padres, parejas registradas como pareja doméstica, abuelos, nietos o hermanos.

Empleados cubiertos de medio tiempo: *Empleados cubiertos de medio tiempo podrán usar como ausencia hasta la cantidad de horas que trabajan durante dos semanas, con la mitad de esas horas disponibles sólo cuando el empleado o el miembro de su familia* dan positivo a COVID -19.*

Pagos: Si un empleado tomó permiso por algunas de estas razones identificadas anteriormente entre el 1 de enero y el 19 de febrero de 2022, y ese permiso no fue pagado o menos que el pago regular de empleado, el empleado puede solicitar un pago retroactivo. La tasa de pago es la regular o habitual sin exceder $511 por día y $5,110 en total por Horas de Enfermedad Pagadas Suplementarias 2022 de COVID-19.

Están estrictamente prohibidas las represalias o la discriminación contra un empleado cubierto que solicite o utilice horas de enfermedad pagadas suplementarias por COVID-19. Un empleado cubierto que sufra este tipo de represalias o discriminación puede presentar un reclamo ante la Oficina de la Comisionada Laboral. Localice la oficina consultando la lista de oficinas en nuestro sitio web al http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm utilizando el listado alfabético de ciudades, localidades y comunidades o llamando al 1-833-526-4636.

Este afiche debe exhibirse en un lugar donde el empleado pueda leerlo con facilidad. Si los empleados no frecuentan un lugar de trabajo físico, puede difundirse a los empleados por vía electrónica.

Copyright © 2022 State of California, Department of Industrial Relations.