

SEIU 521

2022 COVID-19 Supplemental Paid Sick Leave FAQ

Signed into Law, February 9, 2022 – retroactive to January 1, 2022.

SB 114 provides for up to 40 hours of supplemental leave for full-time workers who are subject to a COVID-19 quarantine or isolation period, who are experiencing COVID-19 symptoms and are seeking a diagnosis, who must care for a sick or quarantining family member, or who are caring for a child whose school or daycare is closed due to COVID-19 on site. The legislation provides an additional 40 hours of paid supplemental leave for workers who test positive, or if family member they are caring for tests positive.

Here is the link to CalOSHA: [Eligibility Navigator](#) site that is yet to be developed.

1. **When does the new law take effect?**
 - The new law takes effect on February 19, 2022. The leave is retroactive to January 1, 2022 and will sunset on September 30, 2022.
2. **How do I qualify for the supplemental paid sick leave?**
 - Employees qualify to take leave for the following reasons:
 - The covered employee is subject to a COVID-19 quarantine or isolation period, or is advised to quarantine/isolate by a healthcare provider
 - The covered employee is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a diagnosis.
 - The covered employee tests positive, or is caring for a family member who tests positive, for COVID-19.
 - The covered employee must care for a sick or quarantined family member.
 - The covered employee's school or daycare is closed due to COVID-19 on site.
 - The leave may also be used if a worker, or a family member they are caring for, is getting a vaccination, or is experiencing side effects from a vaccination
3. **Are all employees in California entitled to supplemental paid sick leave?**
 - Employers with more than 25 employees must provide leave if an employee is unable to work or telework due to one of the COVID-19 related qualified reasons listed above.
4. **How many hours of supplemental paid sick leave are qualified workers I entitled to?**
 - The policy provides an initial 40 hours of leave usable for the above reasons.¹ If a covered worker tests positive, or a family member they are caring for tests positive, they are entitled to an additional 40 hours of COVID-19 supplemental paid sick leave.
5. **Am I required to submit proof of my qualifying reason for the supplemental sick leave?**
 - If the employee requests leave because they have tested positive for COVID-19 or to care for a family member who tested positive for COVID-19, then the employer may request documentation of the positive test.
6. **Are part time workers eligible for supplemental paid sick leave?**

- Part-time workers will be entitled to leave proportional to their hours worked and based on their schedule structure.
7. **When does an employer have to make the 2022 COVID-19 Supplemental Paid Sick Leave available to a covered employee?**
 - Covered workers are eligible for leave retroactive to January 1, 2022 through September 30, 2022.
 8. **What if I had to take time off for COVID after January 1, 2022, but before the February 19th the date this legislation goes into effect?**
 - If the employee was not previously compensated, the employer should provide the employee with retroactive payment.
 - If the employee was compensated, then upon the oral or written request of the employee, the employee should be credited for any leave hours used for COVID-specific leave purposes.
 9. **Can I get compensated for COVID leave I had to take before 2022?**
 - This new law only requires retroactive payment for COVID-related leave since January 1, 2022.
 10. **What sort of employer notice to workers is required?**
 - The employer must provide an employee with written notice that lists the amount of COVID-19 supplemental paid sick leave that the employee has used through the pay period on either the employee's itemized wage statement or in a separate writing on the pay date.
 11. **How does this interact with my existing time off?**
 - An employer may not require an employee to use any other paid or unpaid leave, paid time off, or vacation time before the employee uses COVID-19 supplemental paid sick leave or in lieu of COVID-19 supplemental paid sick leave.
 12. **What if I have COVID symptoms but have to wait a few days to get back my PCR or other test result?**
 - Employees who are experiencing COVID-19 symptoms and are seeking a diagnosis are eligible for supplemental paid sick leave under this legislation.

SEIU 521

Preguntas Frecuentes sobre Las Horas de Enfermedad Pagadas Suplementarias de COVID-19 de 2022

Firmado en Ley, 9 de febrero de 2022 – retroactivo al 1 de enero de 2022.

SB 114 proporciona hasta 40 horas de licencia suplementaria para trabajadores de tiempo completo que están sujetos a un período de cuarentena o aislamiento por COVID-19, que experimentan síntomas de COVID-19 y buscan un diagnóstico, que deben cuidar a un miembro de la familia enfermo o en cuarentena, o que esté cuidando a un niño cuya escuela o guardería está cerrada debido a COVID-19 en el sitio. La legislación proporciona 40 horas adicionales de licencia suplementaria pagada para los trabajadores que dan positivo, o si los miembros de la familia a los que cuidan dan positivo.

Aquí está el enlace al sitio CalOSHA: [Navegador de Elegibilidad](#) que aún no se ha desarrollado. (Guardar para referencia futura).

Preguntas Frecuentes:

- **¿Cuándo entra en vigor la nueva ley?**
 - La nueva ley entra en vigor el 19 de febrero de 2022. La licencia es retroactiva al 1 de enero de 2022 y expirará el 30 de septiembre de 2022.
- **¿Cómo califico para la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria?**
 - Los empleados califican para tomar licencia por las siguientes razones:
 - El empleado cubierto está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento por COVID-19, o a quien un proveedor de atención médica le ha aconsejado que se ponga en cuarentena/aislamiento.
 - El empleado cubierto está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico.
 - El empleado cubierto da positivo o está cuidando a un miembro de la familia que da positivo por COVID-19.
 - El empleado cubierto debe cuidar a un familiar enfermo o en cuarentena.
 - La escuela o guardería del empleado cubierto está cerrada debido a COVID-19 en el sitio.
 - La licencia también se puede usar si un trabajador, o un miembro de la familia al que están cuidando, se está vacunando o está experimentando los efectos secundarios de una vacuna.
- **¿Todos los empleados en California tienen derecho a Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria?**
 - Los empleadores con más de 25 empleados deben otorgar una licencia si un empleado no puede trabajar o teletrabajar debido a uno de los motivos calificados relacionados con COVID-19 enumerados anteriormente.
- **¿A cuántas horas de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria tienen derecho los trabajadores calificados?**
 - La política proporciona 40 horas iniciales de licencia utilizables por los motivos anteriores.¹ Si un trabajador cubierto da positivo, o un familiar al que cuidan da positivo, tiene derecho a 40 horas adicionales de licencia por enfermedad remunerada suplementaria por COVID-19.
- **¿Estoy obligado(a) a presentar prueba de mi razón de calificación para la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria?**

- Si el empleado solicita la licencia porque dio positivo en la prueba de COVID-19, o para cuidar a un familiar que dio positivo en la prueba de COVID-19, entonces el empleador puede solicitar la documentación de la prueba positiva.
- **¿Los trabajadores de tiempo parcial son elegibles para la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria?**
 - Los trabajadores de tiempo parcial tendrán derecho a licencia proporcional a las horas trabajadas y en función a la estructura de su horario.
- **¿Cuándo debe un empleador poner a disposición de un empleado cubierto la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria por COVID-19 de 2022?**
 - Los trabajadores cubiertos son elegibles para una licencia retroactiva desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022.
- **¿Qué pasa si tuve que tomar tiempo de descanso por COVID después del 1 de enero de 2022, pero antes del 19 de febrero, fecha en que entra en vigor esta legislación?**
 - Si el empleado no fue compensado previamente, el empleador debe proporcionar al empleado un pago retroactivo.
 - Si el empleado fue compensado, luego de la solicitud oral o escrita del empleado, se le debe dar crédito al empleado por cualquier hora de licencia utilizada para fines de licencia específicos por COVID.
- **¿Puedo ser compensado(a) por la licencia de COVID que tuve que tomar antes de 2022?**
 - Esta nueva ley sólo requiere el pago retroactivo de la licencia relacionada con COVID a partir del 1 de enero de 2022.
- **¿Qué tipo de aviso del empleador a los trabajadores se requiere?**
 - El empleador debe proporcionar al empleado un aviso por escrito que indique la cantidad de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria por COVID-19 que el empleado ha utilizado durante el período de pago, ya sea en la declaración de salario detallada del empleado o en un escrito separado en la fecha de pago.
- **¿Cómo interactúa esto con mi tiempo libre existente?**
 - Un empleador no puede exigir que un empleado use cualquier otra licencia pagada o no pagada, tiempo libre pagado o tiempo de vacaciones antes de que el empleado use la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria por COVID-19 o en lugar de la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria por COVID-19.
- **¿Qué sucede si tengo síntomas de COVID, pero tengo que esperar unos días para recibir el resultado de mi PCR u otra prueba?**
 - Los empleados que experimentan síntomas de COVID-19 y buscan un diagnóstico son elegibles para la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria según esta legislación.