

Solicitud de Ausencia Renumerada Suplementaria por Enfermedad de California en el 2021 (SB 95)



Lxs trabajadorxs de California impactadxs por el COVID-19 tienen nuevos derechos a Pago por Ausencia Laboral debido a la Enfermedad.

La ley SB 95, que entra en vigor el 29 de marzo, 2021, crea un nuevo derecho de hasta 80 horas de ausencia remunerada suplementaria por enfermedad para muchxs trabajadorxs con ausencias relacionadas con el COVID-19 en 2021, llenando el vacío que dejó la expiración de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA por sus siglas en inglés) y las secciones 248 y 248.1 del Código Laboral.

La nueva ley crea secciones 248.2 y 248.3 del Código Laboral, las cuales son disposiciones clave que incluyen:

REQUISITOS

Las leyes de Pago por Ausencia Laboral debido a la Enfermedad Suplementaria del 2021 (SPSL por sus siglas en inglés) sólo se aplican a trabajadorxs en negocios con más de 25 empleadxs (Cód. Lab. 248.2) y proveedores de servicios de apoyo en el hogar (CL 248.3).

AUSENCIA REMUNERADA REINICIANDO EL RELOJ

SB 95 crea un nuevo derecho a 80 horas de Ausencia Remunerada Laboral debido a la Enfermedad Suplementaria en el 2021. En otras palabras, si unx trabajadorx de tiempo completo recibió 80 horas por FFCRA o CL 248.1 en el 2020, podrían cumplir con los requisitos para otras 80 horas de acuerdo con la nueva 248.2 este año, si pierden días de trabajo debido a un motivo que cumpla con los requisitos. Sin embargo, lxs empleadores pueden imputar los beneficios de ausencia remunerada específicos de COVID que paguen en el 2021 (por ej., paga voluntaria de FFCRA, ausencias remuneradas para Trabajadores del Sector Alimentario, o paga establecida por normas voluntarias de unx empleadorx) contra sus obligaciones de pagar Ausencia Remunerada Laboral debido a la Enfermedad Suplementaria del 2021.

MOTIVOS QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS

Los motivos que cumplen con los requisitos para SPSL 2021 se agregan a los de FFCRA. Sin embargo, tenga en cuenta que ya no está disponible el motivo calificante de «serle prohibido trabajar debido a temor al contagio de COVID-19» incluido en la ley SPSL de California del 2020. La lista completa de posibles motivos que cumplen con los requisitos es:

- Lx trabajadorx está sujetx a una orden de cuarentena o aislamiento por COVID-19.
- Unx proveedorx de salud pública le indicó guardar cuarentena debido al COVID-19.
- Lx trabajadorx está sufriendo síntomas del COVID-19 y está buscando un diagnóstico
- Lxs trabajadorx está cuidando de un miembro de su familia que está en cuarentena debido al COVID-19.
- El trabajadorx está cuidando en su casa de unx niñx cuya escuela o proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al COVID-19.
- El trabajadorx está asistiendo a una cita para recibir una vacuna contra el COVID-19; y
- El trabajadorx no puede trabajar por síntomas asociados con la vacuna contra el COVID-19.

RETROACTIVA AL 1º DE ENERO, 2021

. Las nuevas leyes se aplican a cualquier ausencia por motivo que cumpla con los requisitos a partir del 1º de enero, 2021, inclusive. Esto significa que trabajadorxs que tomaron días de ausencia no remunerada durante los períodos de cuarentena que ocurrieron en enero, febrero o marzo 2021, tienen derecho a que se les compense de modo retroactivo por hasta 80 horas de trabajo que se hayan perdido durante esos períodos de cuarentena. Se pagará este pago retroactivo a más tardar en el día de pago del siguiente período de pago después de una solicitud verbal o por escrito por parte de lx trabajadorx cubiertx.