

**Fecha** 6 de abril del 2021

**Para** Todos

**De** Cathy Pericone

**Tema** SCP

El viernes 19 de marzo de 2021, el gobernador Newsom firmó el proyecto de ley del Senado de California (SB) 95, que exige a los empleadores con 25 o más empleados que proporcionen una licencia por enfermedad pagada complementaria para las ausencias relacionadas con la COVID-19. La ley, que entra en vigor con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021, obliga a los empleadores a proporcionar hasta 80 horas de licencia por enfermedad pagada para los empleados a tiempo completo y cantidades variables de licencia por enfermedad pagada para los empleados a tiempo parcial en función de la cantidad de horas trabajadas.

Es posible que recuerden que hubo una normativa similar y el posterior anuncio de Recursos Humanos, en septiembre de 2020, (AB) 1867, que venció el 31 de diciembre de 2020.

Getty ofrece desde marzo de 2020 una licencia por enfermedad complementaria para todos los empleados que supera lo requerido por el Estado. Modificaremos nuestro actual programa de licencias por enfermedad complementarias para reflejar los nuevos requisitos estatales.

A partir del período de pago que comienza el 4 de abril de 2021, todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial tendrán a su disposición 80 horas de licencia por enfermedad complementaria para utilizar específicamente para las ausencias relacionadas con la COVID-19. Por lo tanto, todos los empleados, hayan utilizado o no su anterior asignación de horas del plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP), dispondrán de 80 horas del plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP).

Los empleados seguirán utilizando el plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP) para las ausencias relacionadas con la COVID-19 antes de tener que utilizar otro tiempo acumulado de licencias por enfermedad cuando no puedan presentarse a trabajar o teletrabajar, debido a cualquiera de las siguientes razones:

- El empleado está sujeto a un periodo de cuarentena o aislamiento relacionado con la COVID-19.
- Un proveedor de atención médica le ha aconsejado al empleado permanecer en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con la COVID-19.
- El empleado acude a una cita para recibir la vacuna de protección contra el contagio de COVID-19.



- El empleado experimenta síntomas relacionados con una vacuna contra la COVID-19 que le impiden trabajar o teletrabajar.
- El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico.
- El empleado está cuidando a un familiar que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento, o al que un proveedor de atención médica le ha aconsejado permanecer en cuarentena.
- El empleado está cuidando a un niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado o no está disponible por razones relacionadas con la COVID-19.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 3 de abril de 2021, los empleados que no hayan podido trabajar por alguno de los motivos expuestos anteriormente y no hayan tenido suficiente tiempo del plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP) para cubrir la ausencia, pueden solicitar un ajuste. El tiempo acumulado se puede acreditar o, si la ausencia resultó en tiempo no pagado, el empleado recibirá el pago usando el plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP). Comuníquese con un especialista de Recursos Humanos para obtener instrucciones adicionales sobre cómo solicitar un ajuste.

El cuadro adjunto "Pagos durante COVID-19" se ha actualizado para incluir las razones elegibles para utilizar el plan de continuidad laboral (Salary Continuation Plan, SCP).

Si tiene alguna pregunta, comuníquese conmigo o con un especialista de Recursos Humanos.