



WEST CONTRA COSTA UNIFIED SCHOOL DISTRICT
HUMAN RESOURCES
1108 Bissell Avenue
Richmond, California 94801-3135
(510) 231-1185 Fax: (510) 236-0171

June 3, 2022

Las organizaciones laborales plantearon preguntas durante una reunión informativa y se incluyeron las siguientes preguntas para ser compartidas con todos los miembros.

Preguntas y respuestas: SB114 Licencia suplementaria para ausentarse del trabajo debido a COVID

1. **¿Cuánto es el monto que un empleado con seguro tiene derecho a recibir como pago suplemental por ausentarse del trabajo debido a COVID-19 durante el año 2021?**
 - a. **¿Serán compensados los maestros que proporcionan entrenamientos y los sustitutos utilizando una fórmula que incluya su pago extra?**

Respuesta: Por cada hora de pago suplemental al ausentarse **del trabajo con licencia por enfermedad por motivo del virus COVID-19 en el año 2021** que un empleado con cobertura no exento tiene derecho a recibir, se le debe otorgar la cantidad más alta considerando lo siguiente:

- La tarifa regular de pago del empleado por la semana laboral en la cual se toma la licencia
- Una tasa calculada al dividir el salario total del empleado, sin incluir el pago de la tarifa por horas extra, entre el total de horas trabajadas por el empleado en los periodos de pago completo de los 90 días anteriores de empleo.
- El salario mínimo estatal
- El salario mínimo local

El pago suplemental al ausentarse **del trabajo con licencia por enfermedad por motivo del virus COVID-19 en el año 2021** para los empleados exentos de cobertura debe calcularse de la misma manera que el empleador calcula los montos a pagar en otras situaciones en que se calcula el tiempo de licencia pagada.

Un empleador no está obligado a pagar más de \$511 por día y \$5,110 como monto total a un empleado con seguro que incluye licencia con pago suplementario por motivos del virus COVID-19 en el año 2021, pero el empleado cubierto puede utilizar otro tipo de licencia pagada al ausentarse del trabajo, que podría estar disponible para recibir lo que normalmente ganaría si se alcanza un máximo de pago.

Pregunta 2. ¿Cómo se calcula lo que le corresponde a un empleado con derecho a licencia para ausentarse que trabaja medio tiempo y que no tiene un horario fijo?

Respuesta: Más adelante se explican dos métodos para calcular lo que les correspondería a los empleados con derecho a licencia que trabajan medio tiempo.

- **Empleados de medio tiempo o tiempo parcial con cobertura y con un horario variable que han trabajado para un empleador por un periodo superior a los 14 días.**

El empleado con cobertura que trabaja medio tiempo o tiempo parcial con un horario variable, puede tomar catorce veces la cantidad promedio de horas que el empleado con cobertura trabajó cada día para el empleador en los seis meses anteriores a la fecha en que el empleado tomó una licencia suplemental pagada por motivos del virus COVID-19 durante el año 2021. Si el empleado con cobertura que trabaja tiempo parcial con un horario variable ha trabajado para el empleador durante menos de seis meses, este cálculo se realizará durante todo el período que el empleado con cobertura haya trabajado para el empleador. Si el cálculo usando el horario variable da como resultado un horario de trabajo promedio de al menos 40 horas por semana, el empleado con cobertura con un horario variable se consideraría un empleado de tiempo

completo y tendría derecho a 80 horas de licencia, ya que las leyes de 2021 exigen que el empleador pague 80 horas de licencia como pago suplemental por ausentarse por enfermedad debido al virus COVID -19 si el empleado con cobertura se considera apropiadamente como un trabajador de tiempo completo, pero no se requiere que el empleador pague más de 80 horas.

Al calcular la cantidad promedio de horas trabajadas por un empleado de tiempo parcial con cobertura y con un horario variable durante los últimos seis meses, la cifra se determina en función de la cantidad total de días en un período de 6 meses, no sólo considerando la cantidad de días trabajados. A continuación, se muestra un ejemplo que utiliza un período de 6 meses y que contiene un total de 182 días (26 semanas):

Total de horas trabajadas durante un periodo de 6 meses	520 horas
Número total de días en un periodo de 6 meses	182 días
Promedio de horas trabajadas cada día en un periodo de 6 meses	$520 \text{ horas} \div 182 \text{ días} = 2.857 \text{ horas}$
Pago suplemental que corresponde al ausentarse con licencia de enfermedad durante el año 2021 debido al virus COVID-19	$2.857 \times 14 = 40 \text{ horas}$

- **Empleados de medio tiempo o tiempo parcial con cobertura y con un horario variable que han trabajado para un empleador por un periodo inferior a los 14 días.**
Un empleado con cobertura que ha sido contratado recientemente (por ejemplo, 14 día o menos) y que tiene un horario variable, tiene derecho a licencia por enfermedad debido al virus COVID -19 durante el año 2021 con pago suplemental por un equivalente a las horas que han trabajado en las dos semanas precedentes.

A continuación hay un ejemplo de cómo se hace el cálculo cuando un empleado nuevo con cobertura ha trabajado un total de dos días – el primer día por una hora y el segundo por 6 horas en las dos semanas pasadas:

Total de horas trabajadas durante un periodo de dos semanas	7 horas
Número total de días en un periodo de dos semanas	14 días
Promedio de horas trabajadas cada día en un periodo de dos semanas	$7 \text{ horas} \div 14 \text{ días} = .5 \text{ horas}$
Pago suplemental que corresponde al ausentarse con licencia de enfermedad debido al virus COVID-19 durante 2021	$.5 \text{ horas} \times 14 = 7 \text{ horas}$

Pregunta 3: ¿Qué sucede con los empleados que trabajan para el distrito y que viven en un hogar de varias generaciones?

Respuesta: Una vez que se han usado las 40 horas u 80 horas, entonces el empleado comienza a usar su licencia personal para ausentarse del trabajo en caso de enfermedad.

Pregunta 4. ¿En el caso de que por falta de información un empleado no solicite pago suplemental de licencia por ausentarse por motivos de enfermedad debido al virus COVID -19 durante el 2021 teniendo un motivo valido, podría el empleador requerir documentación de la entidad que proporciona servicios médicos antes de autorizar al empleado a que tome licencia por motivos de enfermedad?

Respuesta: No. Un empleador no puede negarle a un empleado pago suplemental de licencia de enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante 2021 basándose solamente en la falta de documentación del proveedor de servicios de salud. Un empleado con cobertura tiene derecho a pago suplemental de licencia de enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante 2021 inmediatamente en

el momento en que dicho empleado lo solicite oralmente o por escrito. La licencia para ausentarse no necesita como condición un certificado médico.

Si bien un empleador no puede negar la licencia por enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante el año 2021 con pago suplemental sólo por falta de certificación médica, podría ser razonable en ciertas circunstancias pedir documentación antes de pagar por los días en que el empleado se ha ausentado, en el caso de que el empleador posea otra información indicando que el empleado con cobertura no tiene razones válidas para solicitar licencia por enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante 2021 con pago suplemental. En dicho caso, las partes tomarán las acciones razonables.

a) ¿Cómo se puede prevenir que se abuse de la licencia por enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante el año 2021 con pago suplemental?

Respuesta: Por ejemplo, si un empleado con cobertura informa a un empleador que está sujeto a una orden local o recomendación de que tiene que hacer cuarentena, este se puede quedar en casa y califica para la licencia por enfermedad por motivos del virus COVID-19 durante 2021 con pago suplemental, pero si el empleador posteriormente se entera de que el empleado estuvo en un parque, dicho empleador podría razonablemente solicitar documentación.

Pregunta 5: ¿Se acepta el resultado positivo de un examen de antígeno para probar un caso de contagio o tiene que ser un examen de PCR? ¿Es un examen de los que se hacen en casa aceptable si el resultado es positivo?

Respuesta: Sí – de antígeno

Pregunta 6: ¿Qué se acepta como prueba cuando hay un caso con un resultado positivo (una fotografía del resultado del examen o una nota del médico)?

Respuesta: Sí

Pregunta 7: ¿Qué sucede con los sustitutos que se habían registrado para trabajar pero que realmente no trabajaron debido al virus COVID?

Respuesta: Si esos empleados no trabajaron en lo absoluto, la fórmula indicaría que no son elegibles para licencia de enfermedad por motivos del virus COVID.

Empleados de medio tiempo o tiempo parcial con cobertura y con un horario variable que han trabajado para un empleador por un periodo de tiempo inferior a los 14 días.

Un empleado con cobertura que ha sido contratado recientemente (por ejemplo, 14 día o menos) y que tiene un horario variable, tiene derecho a licencia por enfermedad debido al virus COVID -19 durante 2021 con pago suplemental por un equivalente a las horas que ha trabajado en las dos semanas precedentes.

A continuación hay un ejemplo de cómo se hace el cálculo cuando un empleado nuevo con cobertura ha trabajado un total de dos días – el primer día por una hora y el segundo por 6 horas en las dos semanas pasadas:

Total de horas trabajadas durante un periodo de dos semanas	0 horas
Número total de días en un periodo de dos semanas	14 días
Promedio de horas trabajadas cada día en un periodo de dos semanas	0 horas ÷ 14 días = 0
Pago suplemental que corresponde al ausentarse con licencia de enfermedad debido al virus COVID-19 durante 2021.	0 horas