



POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY

NOTICE OF COUNTY OF SONOMA COVID-19 PAID SICK LEAVE ORDINANCE

The County of Sonoma has adopted a COVID-19 Paid Sick Leave Ordinance, Ordinance No. 6320. The Ordinance generally applies to employees of employers in the unincorporated areas of the County. Covered employees are entitled to up to eighty (80) hours of Supplemental Paid Sick Leave benefits, pro-rated for part time employees as follows:

- Employees are eligible for Supplemental Paid Sick Leave benefits if they have worked for an employer for more than two (2) hours within the geographic boundaries of unincorporated Sonoma County. Employers are covered by the ordinance, regardless of size. Federal, state, and local government agencies, however, are not covered by the ordinance.
- Covered employees who are normally scheduled to work forty (40) or more hours per week may use up to eighty (80) hours of Supplemental Paid Sick Leave. Part-time employees may use Supplemental Paid Sick Leave on a pro-rata basis.
- Covered employees may use the leave where they cannot work, or telework, because they:
 - o Have been advised by a health care provider to isolate or self-quarantine to prevent the spread of COVID-19;
 - o Are subject to quarantine or isolation by federal, state or local order due to COVID-19;
 - o Are experiencing COVID-19 symptoms and are seeking a medical diagnosis;
 - o Need to care for an Individual who is subject to a federal, state, or local quarantine or isolation order related to COVID-19, or have been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19, or are experiencing COVID-19 symptoms and are seeking a medical diagnosis; or
 - o Need to take time off work because to provide care for an Individual whose senior care provider or whose school or childcare provider is closed or is unavailable in response to a public health or other public official's recommendation.
- Covered employees are entitled to pay up to \$511 per day.
- Supplemental Paid Sick Leave hours have already been accumulated by employees, and allow an employee the ability to utilize the Supplemental Paid Sick Leave benefits to the extent they have not already exhausted their COVID-19 paid sick leave accruals during the pandemic. Employers may be entitled to the offsets set forth in the ordinance.
- Small businesses with less than 50 employees may be exempt from having to furnish the paid leave benefits to employees for the purpose of caring for a child whose school or day care is unavailable due to COVID-19 related reasons, if doing so constitutes a financial hardship for the employer. When the benefit is being sought to provide care for a health care worker's or first responder's immediate family member whose senior care provider or whose school or childcare provider is closed or is unavailable due to COVID-19 reasons, the request to use Supplemental Paid Sick Leave benefits for such purpose may be denied if granting such Leave would create a staffing shortfall.
- Employers may require employees to follow reasonable notice procedures only for foreseeable absences, and may not require employees to furnish a doctor's note or other supporting documentation. Employers are prohibited from requiring employees to find or confirm a replacement as a condition of obtaining Supplemental Paid Sick Leave benefits.
- Covered employees are entitled to this benefit effective immediately through June 30, 2021, unless extended by the Board, or until such time as State or Federal legislation is passed affording similar benefits.
- Employees who believe their employer has violated the requirements of the ordinance may bring an action in Superior Court of the State of California against their employer.
- Employers covered by the ordinance are prohibited from discharging, reducing an employee's compensation, or otherwise discriminated against employees who request Supplemental Paid Sick Leave benefits under the ordinance or who otherwise seek to enforce their rights under the ordinance.

PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO CON FACILIDAD

AVISO DE LA ORDENANZA DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA POR COVID-19 DEL CONDADO DE SONOMA

El Condado de Sonoma ha adoptado una Ordenanza de Licencia por Enfermedad Pagada por COVID-19, Ordenanza N.º 6320. La Ordenanza se aplica generalmente a los empleados de empleadores en las áreas no incorporadas del Condado. Los empleados cubiertos tienen derecho a hasta ochenta (80) horas de beneficios de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria, prorrateados para los empleados a tiempo parcial de la siguiente manera:

- Los empleados son elegibles para los beneficios de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria si han trabajado para un empleador durante más de dos (2) horas dentro de los límites geográficos del Condado de Sonoma no incorporado. Los empleadores están cubiertos por la ordenanza, independientemente de su tamaño. Sin embargo, las agencias gubernamentales federales, estatales y locales no están cubiertas por la ordenanza.
- Los empleados cubiertos que normalmente trabajan cuarenta (40) o más horas por semana pueden utilizar hasta ochenta (80) horas de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria. Los empleados a tiempo parcial pueden utilizar la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria de forma prorrateada.
- Los empleados cubiertos pueden usar la licencia cuando no pueden trabajar o teletrabajar porque:
 - o Un proveedor de atención médica les ha recomendado que se aislen o se pongan en cuarentena para prevenir la propagación del COVID-19;
 - o Están sujetos a una cuarentena o aislamiento por orden federal, estatal o local debido al COVID-19;
 - o Tienen síntomas de COVID-19 y están buscando un diagnóstico médico;
 - o Tienen que cuidar a una persona que está sujeta a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con el COVID-19, o a la que un proveedor de atención médica le ha recomendado que se ponga en cuarentena en relación con el COVID-19, o si tiene síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico; o
 - o Tienen que ausentarse unos días del trabajo para cuidar a una persona cuyo proveedor de cuidados para personas mayores o cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado o no está disponible en respuesta a la recomendación de un funcionario de salud pública o de otro funcionario público.
- Los empleados cubiertos tienen derecho a un pago de hasta \$511 por día.
- Los empleados ya han acumulado horas de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria y le permiten a un empleado utilizar los beneficios de la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria en la medida en que aún no hayan agotado sus acumulaciones de licencia por enfermedad pagada de COVID-19 durante la pandemia. Los empleadores pueden tener derecho a las compensaciones establecidas en la ordenanza.
- Las pequeñas empresas con menos de 50 empleados pueden estar exentas de tener que proporcionar los beneficios de licencia pagada a los empleados con el fin de cuidar a un niño cuya escuela o guardería no está disponible debido a razones relacionadas con el COVID-19, si hacerlo constituye una dificultad financiera para el empleador. Cuando se solicita el beneficio para cuidar a un miembro de la familia inmediata de un trabajador de la salud o de servicios de emergencias, cuyo proveedor de atención para personas mayores o cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado o no está disponible debido a razones relacionadas con el COVID-19, la solicitud para utilizar los beneficios de la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria para tal fin puede ser denegada si otorgar dicha Licencia ocasionara un déficit de personal.
- Los empleadores pueden exigir a los empleados que sigan procedimientos de notificación razonables solo para las ausencias previsibles y no pueden exigir a los empleados que presenten una nota del médico u otra documentación de respaldo. Los empleadores tienen prohibido exigir a los empleados que busquen o confirmen un reemplazo como condición para obtener los beneficios de la Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria.
- Los empleados cubiertos tienen derecho a este beneficio con vigencia inmediata hasta el 30 de junio de 2021, a menos que la Junta lo prorogue, o hasta que se apruebe una legislación estatal o federal que otorgue beneficios similares.
- Los empleados que crean que su empleador ha violado los requisitos de la ordenanza pueden iniciar una acción en el Tribunal Superior del Estado de California contra su empleador.
- Los empleadores cubiertos por la ordenanza tienen prohibido despedir, reducir la compensación de un empleado o discriminar de otro modo a los empleados que soliciten los beneficios de Licencia por Enfermedad Pagada Suplementaria indicados en la ordenanza o que busquen hacer cumplir de otra manera sus derechos según la ordenanza.