

[VERSION 1: STANDARD ACCRUAL METHOD]

PAID SICK LEAVE (PSL)

Effective Date: This policy is effective on and after [date].

Eligibility: After working in California for the Company for 30 days within a year from the start of employment, an employee becomes eligible to accrue PSL.

Accrual Start Date and Rate: An eligible employee accrues PSL from the start of employment at the rate of one hour of PSL for every 30 hours worked.

Use: An employee may start to use available PSL on the 90th day of employment and then continue to use available PSL as it accrues. An employee may use up to 24 hours or three days of available PSL in each year of employment. An employee must use available PSL in two-hour increments. An employee may use on a workday available PSL up to the number of hours the employee would have otherwise worked on that workday.

Carry Over: Accrued but unused PSL carries over to the next year of employment.

Accrual Cap: An employee may accrue up to 48 hours of PSL. An employee does not accrue PSL whenever the employee's accrued but unused PSL is at this limit.

Purpose: An employee may use PSL for (1) diagnosis, care or treatment of a health condition of, or preventative care for, the employee or employee's family member (child, parent, spouse, registered domestic partner, grandparent, grandchild, sibling) or (2) seeking or receiving protection, medical attention, assistance, counseling or preventative measures related to the employee's status as a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.

Notice: An employee may use PSL by notifying the employee's supervisor, either orally or in writing, of the need to use PSL. The notice must be given as soon as practicable after the employee has determined the need to use PSL.

Payment: An employee is paid for PSL use by the payday for the next payroll period after the PSL was used. Payment for PSL used by a non-exempt employee is calculated either (1) in the same way as the regular rate of pay for overtime premium pay is calculated for the workweek in which the PSL was used (whether or not the employee worked overtime in that workweek) or (2) by dividing the employee's total wages, excluding overtime premium pay, by the employee's total hours worked in the full pay periods of the prior 90 days of employment. Payment for PSL used by an exempt employee is calculated in the same way as the employer calculates wages for other forms of paid leave time taken by exempt employees.

Separation; Rehire: An employee is not compensated for accrued but unused PSL upon separation from employment, but any such PSL is reinstated for an employee who is rehired within one year after that separation.

Employee Protections

An employee will neither be discharged nor suffer retaliation for using or requesting to use California Paid Sick Leave and has the right to file a complaint against the Company for retaliating or discriminating against the employee for (1) requesting or using California Paid Sick Leave, (2) attempting to exercise the right to use California Paid Sick Leave, (3) filing a complaint or alleging a violation of the California Paid Sick Leave law (sections 245 to 249 of the California Labor Code), (4) cooperating in an investigation or prosecution of an alleged violation of the California Paid Sick Leave law or (5) opposing any policy or practice or act that is prohibited by the California Paid Sick Leave law.

[VERSION 1: ACCRUAL METHOD – SPANISH TRANSLATION]

LICENCIA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA (PSL)

Fecha de Vigencia: Esta política entra en vigor en y después [fecha].

Elegibilidad: Después de trabajar en California para la Compañía durante 30 días dentro de un año desde el inicio de su empleo, un empleado es elegible para acumular licencia de ausencia por enfermedad pagada (PSL por sus siglas en inglés, Paid Sick Leave).

Fecha de Inicio de Acumulación y Tasación: Un empleado elegible acumula PSL desde el inicio del empleo, a razón de una hora de PSL por cada 30 horas trabajadas.

Uso: Un empleado puede empezar a utilizar PSL disponible a partir del 90^{vo} día de empleo y luego seguir utilizando PSL disponible conforme se valla acumulando. Un empleado puede utilizar hasta 24 horas o tres días de PSL disponible en cada año de empleo. Un empleado debe utilizar el PSL disponible en incrementos de dos horas. Un empleado puede utilizar PSL disponible en un día de trabajo hasta el número de horas que el empleado hubiese trabajado de otra forma en ese día de trabajo.

Traslado de Acumulación: PSL acumulado pero no utilizado se traslada al siguiente año de empleo.

Límite de Acumulación: Un empleado puede acumular hasta 48 horas de PSL. Un empleado no acumula PSL siempre y cuando la acumulación de PSL del empleado pero sin usarse se encuentre a este límite.

Propósito: Un empleado puede utilizar PSL para (1) diagnósticos, cuidado o tratamiento de una condición de salud de, o cuidado preventivo para, el empleado o miembro de la familia del empleado (hijos, padres, cónyuge, pareja doméstica registrada, abuelos, nietos, hermanos) o (2) buscar o recibir protección, atención médica, asistencia, asesoramiento o medidas preventivas relacionadas con el estado del empleado como una víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho (stalking).

Aviso: Un empleado puede utilizar PSL con el avisar al supervisor del empleado, ya sea personalmente o por escrito de la necesidad de utilizar PSL. El aviso debe darse tan pronto como sea posible después de que el empleado haya determinado la necesidad de utilizar PSL.

Pago: Un empleado se le paga por el uso del PSL por el día de pago para el próximo período de pago después de que se utiliza el PSL. Se calcula el pago de PSL utilizado por un empleado no exento, ya sea (1) de la misma manera como la tasa regular de pago por horas extras de pago de prima, se calcula para la semana de trabajo en el que se utilizó el PSL (sin importar si el empleado trabajó horas extras en esa semana laboral o no) o (2) al dividir el total de los salarios del empleado, con exclusión de la paga prima por horas extraordinarias, por el total de horas trabajadas del empleado en los períodos de pago completos de los anteriores 90 días de empleo. El pago de PSL utilizado por un empleado exento se calcula de la misma manera que el empleador calcula los salarios de otras formas de tiempo de licencias de ausencia pagadas tomadas por empleados exentos.

Separación; Recontratación: Un empleado no es indemnizado por la acumulación no utilizada de PSL al separarse de su empleo, pero tal PSL se restablece para un empleado que es contratado nuevamente dentro de un año después de esa separación.

Protecciones del Empleado

Un empleado ni será despedido, ni será sometido a represalias por utilizar o solicitar el uso de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California y tiene el derecho de presentar una queja en contra de la Compañía por tomar represalias o discriminación en contra del empleado por (1) solicitar o utilizar licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (2) tratar de ejercer el derecho de utilizar la licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (3) la presentación de una queja o citando una violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California (artículos 245 a 249 del Código Laboral de California), (4) cooperación en una investigación o el enjuiciamiento de una supuesta violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California o (5) por oponerse a cualquier política o práctica o acto que está prohibido por la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California.

[VERSION 2: UPFRONT METHOD]

PAID SICK LEAVE (PSL)

Effective Date: This policy is effective on and after [date].

Eligibility; Calendar-Year Basis: After working in California for the Company for 30 days within a year from the start of employment, an employee is provided with 24 hours or three days of PSL each calendar year.

No Carry Over: PSL provided to an employee for one calendar year does not carry over to the next calendar year.

Separation; Rehire: An employee is not compensated for unused PSL upon separation from employment, but any such PSL is reinstated for an employee who is rehired during the calendar year in which the separation occurred.

Use: An employee may start to use available PSL on the 90th day of employment. An employee must use available PSL in two-hour increments. An employee may use on a workday available PSL up to the number of hours the employee would have otherwise worked on that workday.

Purpose: An employee may use PSL for (1) diagnosis, care or treatment of a health condition of, or preventative care for, the employee or employee's family member (child, parent, spouse, registered domestic partner, grandparent, grandchild, sibling) or (2) seeking or receiving protection, medical attention, assistance, counseling or preventative measures related to the employee's status as a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.

Notice: An employee may use PSL by notifying the employee's supervisor, either orally or in writing, of the need to use PSL. The notice must be given as soon as practicable after the employee has determined the need to use PSL.

Payment: An employee is paid for PSL use by the payday for the next payroll period after the PSL was used. Payment for PSL used by a non-exempt employee is calculated either (1) in the same way as the regular rate of pay for overtime premium pay is calculated for the workweek in which the PSL was used (whether or not the employee worked overtime in that workweek) or (2) by dividing the employee's total wages, excluding overtime premium pay, by the employee's total hours worked in the full pay periods of the prior 90 days of employment. Payment for PSL used by an exempt employee is calculated in the same way as the employer calculates wages for other forms of paid leave time taken by exempt employees.

Employee Protections: An employee will neither be discharged nor suffer retaliation for using or requesting to use California Paid Sick Leave and has the right to file a complaint against the Company for retaliating or discriminating against the employee for (1) requesting or using California Paid Sick Leave, (2) attempting to exercise the right to use California Paid Sick Leave, (3) filing a complaint or alleging a violation of the California Paid Sick Leave law (sections 245 to 249 of the California Labor Code), (4) cooperating in an investigation or prosecution of an alleged violation of the California Paid Sick Leave law or (5) opposing any policy or practice or act that is prohibited by the California Paid Sick Leave law.

[VERSION 2: UPFRONT METHOD – SPANISH TRANSLATION]

LICENCIA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA (PSL)

Fecha de Vigencia: Esta política entra en vigor en y después del [fecha].

Elegibilidad; Bases de Año Calendario: Después de trabajar en California para la Compañía durante 30 días dentro de un año desde el inicio de su empleo, un empleado es proporcionado con 24 horas o tres días de licencia de ausencia por enfermedad pagada (PSL por sus siglas en inglés, Paid Sick Leave) cada año calendario.

No Traslados de Acumulación: PSL proporcionado a un empleado por un año calendario no se traslada al siguiente año calendario.

Separación; Recontratación: Un empleado no es pagado por PSL no utilizado tras la separación del empleo, pero cualquier tal PSL es restablecido para un empleado que es recontratado durante el año calendario en que se produjo la separación.

Uso: Un empleado puede empezar a utilizar PSL disponible en el 90^{vo} día de empleo. Un empleado debe utilizar el PSL disponible en incrementos de dos horas. Un empleado puede utilizar PSL disponible en un día de trabajo hasta el número de horas que el empleado hubiese trabajado de otra forma en ese día de trabajo.

Propósito: Un empleado puede utilizar PSL para (1) diagnósticos, cuidado o tratamiento de una condición de salud de, o cuidado preventivo para, el empleado o miembro de la familia del empleado (hijos, padres, cónyuge, pareja doméstica registrada, abuelos, nietos, hermanos) o (2) buscar o recibir protección, atención médica, asistencia, asesoramiento o medidas preventivas relacionadas con el estado del empleado como una víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho (stalking).

Aviso: Un empleado puede utilizar PSL con el avisar al supervisor del empleado, ya sea personalmente o por escrito de la necesidad de utilizar PSL. El aviso debe darse tan pronto como sea posible después de que el empleado haya determinado la necesidad de utilizar el PSL.

Pago: Un empleado se le paga por el uso del PSL por el día de pago para el próximo período de pago después de que se utiliza el PSL. Se calcula el pago de PSL utilizado por un empleado no exento, ya sea (1) de la misma manera como la tasa regular de pago por horas extras de pago de prima, se calcula para la semana de trabajo en el que se utilizó el PSL (sin importar si el empleado trabajó horas extras en esa semana laboral o no) o (2) al dividir el total de los salarios del empleado, con exclusión de la paga prima por horas extraordinarias, por el total de horas trabajadas del empleado en los períodos de pago completos de los anteriores 90 días de empleo. El pago de PSL utilizado por un empleado exento se calcula de la misma manera que el empleador calcula los salarios de otras formas de tiempo de licencias de ausencia pagadas tomadas por empleados exentos.

Protecciones al Empleado

Un empleado ni será despedido, ni será sometido a represalias por utilizar o solicitar el uso de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California y tiene el derecho de presentar una queja en contra de la Compañía por tomar represalias o discriminación en contra del empleado por (1) solicitar o utilizar licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (2) tratar de ejercer el derecho de utilizar licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (3) la presentación de una queja o citando una violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California (artículos 245 a 249 del Código Laboral de California), (4) cooperación en una investigación o el enjuiciamiento de una supuesta violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California o (5) por oponerse a cualquier política o práctica o acto que está prohibido por la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California.

[VERSION 3: ALTERNATE ACCRUAL METHOD]

PAID SICK LEAVE (PSL)

Effective Date: This policy is effective on and after [date].

Eligibility: After working in California for the Company for 30 days within a year from the start of employment, an employee becomes eligible to accrue PSL.

Accrual Start Date and Rate: An eligible employee accrues PSL from the start of employment at the rate of [set a rate under which PSL accrues on a regular basis so that an employee has at least 24 hours of PSL by the 120th calendar day of employment or each calendar year, or in each 12-month period; e.g., 1.5 hours of PSL each weekly pay period].

Use: An employee may start to use available PSL on the 90th day of employment and then continue to use available PSL as it accrues. An employee may use up to 24 hours or three days of available PSL in each year of employment. An employee must use available PSL in two-hour increments. An employee may use on a workday available PSL up to the number of hours the employee would have otherwise worked on that workday.

Carry Over: Accrued but unused PSL carries over to the next year of employment.

Accrual Cap: An employee may accrue up to 48 hours of PSL. An employee does not accrue PSL whenever the employee's accrued but unused PSL is at this limit.

Purpose: An employee may use PSL for (1) diagnosis, care or treatment of a health condition of, or preventative care for, the employee or employee's family member (child, parent, spouse, registered domestic partner, grandparent, grandchild, sibling) or (2) seeking or receiving protection, medical attention, assistance, counseling or preventative measures related to the employee's status as a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.

Notice: An employee may use PSL by notifying the employee's supervisor, either orally or in writing, of the need to use PSL. The notice must be given as soon as practicable after the employee has determined the need to use PSL.

Payment: An employee is paid for PSL use by the payday for the next payroll period after the PSL was used. Payment for PSL used by a non-exempt employee is calculated either (1) in the same way as the regular rate of pay for overtime premium pay is calculated for the workweek in which the PSL was used (whether or not the employee worked overtime in that workweek) or (2) by dividing the employee's total wages, excluding overtime premium pay, by the employee's total hours worked in the full pay periods of the prior 90 days of employment. Payment for PSL used by an exempt employee is calculated in the same way as the employer calculates wages for other forms of paid leave time taken by exempt employees.

Separation; Rehire: An employee is not compensated for accrued but unused PSL upon separation from employment, but any such PSL is reinstated for an employee who is rehired within one year after that separation.

Employee Protections

An employee will neither be discharged nor suffer retaliation for using or requesting to use California Paid Sick Leave and has the right to file a complaint against the Company for retaliating or discriminating against the employee for (1) requesting or using California Paid Sick Leave, (2) attempting to exercise the right to use California Paid Sick Leave, (3) filing a complaint or alleging a violation of the California Paid Sick Leave law (sections 245 to 249 of the California Labor Code), (4) cooperating in an investigation or prosecution of an alleged violation of the California Paid Sick Leave law or (5) opposing any policy or practice or act that is prohibited by the California Paid Sick Leave law.

LICENCIA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA (PSL)

Fecha de Vigencia: Esta política entra en vigor en y después [fecha].

Elegibilidad: Después de trabajar en California para la Compañía durante 30 días dentro de un año del inicio de su empleo, un empleado es elegible para acumular licencia de ausencia por enfermedad pagada (PSL por sus siglas en inglés, Paid Sick Leave).

Fecha de Inicio de Acumulación y Tasación: Un empleado elegible acumula PSL desde el comienzo del empleo a razón de *[establecer una tasación en virtud del cual PSL se acumula sobre una base regular para que un empleado tenga por lo menos 24 horas de PSL al cumplir 120^{vo} días de empleo o de cada año calendario, o en cada período de 12 meses; por ejemplo, 1.5 horas de PSL en cada período de pago semanal]*.

Uso: Un empleado puede empezar a utilizar PSL disponible a partir del 90^{vo} día de empleo y luego seguir utilizando PSL disponible conforme se acumula. Un empleado puede utilizar un máximo 24 horas o tres días de PSL disponible en cada año de empleo. Un empleado debe utilizar el PSL disponible en incrementos de dos horas. Un empleado puede utilizar PSL disponible en un día de trabajo hasta el número de horas regulares que el empleado hubiese trabajado de otra forma en ese día de trabajo.

Traslado de Acumulación: PSL acumulado pero no utilizado se traslada al siguiente año de empleo.

Límite de Acumulación: Un empleado puede acumular hasta 48 horas de PSL. Un empleado no acumula PSL siempre y cuando la acumulación de PSL sin utilizar del empleado se encuentre a este límite.

Propósito: Un empleado puede utilizar PSL para (1) diagnósticos, cuidado o tratamiento de una condición de salud de, o cuidado preventivo para, el empleado o miembro de la familia del empleado (hijos, padres, cónyuge, pareja doméstica registrada, abuelos, nietos, hermanos) o (2) buscar o recibir protección, atención médica, asistencia, asesoramiento o medidas preventivas relacionadas con el estado del empleado como una víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho (stalking).

Aviso: Un empleado puede utilizar PSL con el avisar al supervisor del empleado, ya sea personalmente o por escrito de la necesidad de utilizar PSL. El aviso debe darse tan pronto como sea posible después de que el empleado haya determinado la necesidad de utilizar PSL.

Pago: Un empleado se le paga por el uso del PSL por el día de pago para el próximo período de pago después de que se utiliza el PSL. Se calcula el pago de PSL utilizado por un empleado no exento, ya sea (1) de la misma manera como la tasa regular de pago por horas extras de pago de prima, se calcula para la semana de trabajo en el que se utilizó el PSL (sin importar si el empleado trabajó horas extras en esa semana laboral o no) o (2) al dividir el total de los salarios del empleado, con exclusión de la paga prima por horas extraordinarias, por el total de horas trabajadas del empleado en los períodos de pago completos de los anteriores 90 días de empleo. El pago de PSL utilizado por un empleado exento se calcula de la misma manera que el empleador calcula los salarios de otras formas de tiempo de licencias de ausencia pagadas tomadas por empleados exentos.

Separación; Recontratación: Un empleado no es indemnizado por la acumulación no utilizada de PSL al separarse de su empleo, pero tal PSL se restablece para un empleado que es contratado nuevamente dentro de un año después de esa separación.

Protecciones del Empleado

Un empleado ni será despedido, ni será sometido a represalias por utilizar o solicitar el uso de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California y tiene el derecho de presentar una queja en contra de la Compañía por tomar represalias o discriminación en contra del empleado por (1) solicitar o utilizar licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (2) tratar de ejercer el derecho de utilizar la licencia de ausencia por enfermedad pagada de California, (3) la presentación de una queja o citando una violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California (artículos 245 a 249 del Código Laboral de California), (4) cooperación en una investigación o el enjuiciamiento de una supuesta violación de la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California o (5) por oponerse a cualquier política o práctica o acto que está prohibido por la ley de licencia de ausencia por enfermedad pagada de California.