

[VERSION 1: ACCRUAL METHOD]

PAID SICK LEAVE (PSL)

Effective Date: This policy is effective on and after July 1, 2015.

Eligibility: By completing 30 days of employment within a year after 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 accrued PSL on the 90th day of employment and then continue to use PSL as it accrues. An employee may use up to 24 hours of PSL in each year of employment. An employee must use at least two hours of PSL each time it is used.

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 at the employee's hourly wage rate, unless in the 90 days of employment before taking PSL the employee had different hourly pay rates, was paid by commission or piece rate, or was a nonexempt salaried employee. In any of those cases, the PSL pay rate is calculated by dividing the employee's total wages (excluding overtime premium pay) by the employee's total hours worked in the full pay periods of those prior 90 days. An employee is paid for PSL use by the payday for the next payroll period after the PSL was used.

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.

[VERSION 1: ACCRUAL METHOD – SPANISH TRANSLATION]

LICENCIA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA (PSL por sus siglas en inglés)

Fecha de Vigencia: Esta política entra en vigor a partir del 1 de julio de 2015.

Elegibilidad: Al completar 30 días de empleo dentro de un año después del inicio del empleo, un empleado llega a ser elegible para acumular PSL.

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 el PSL acumulado a partir del 90 día de empleo y luego seguir utilizando el PSL conforme se valla acumulando. Un empleado puede utilizar hasta un máximo de 24 horas de PSL en cada año de empleo. Un empleado debe utilizar al menos dos horas de PSL cada vez que se utiliza.

Traslado de Acumulación: PSL acumulado pero no utilizado se acarrea 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) un diagnóstico, el cuidado o tratamiento de una condición de salud, o la atención preventiva para, el empleado o un miembro de la familia del empleado (hijo, padre, 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 víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso (stalking).

Aviso: Un empleado puede utilizar PSL comunicando al supervisor del empleado, ya sea verbalmente o por escrito, de la necesidad de utilizar el PSL. El aviso deberá 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 al salario por hora del empleado, a menos que en los primeros 90 días de empleo antes de tomar PSL el empleado tenía diferencias salariales por hora, fue pagado por tipo de comisión o por pieza, o era un empleado asalariado exento. En cualquiera de esos casos, la tasa de pago de PSL se calcula dividiendo el total de los salarios del empleado (excluyendo la paga prima por horas extraordinarias) por el total de horas trabajadas del empleado en los períodos de pago completos de los 90 días previos. 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 utilizo el PSL.

Separación; Recontratación: un empleado no es compensado por la acumulación no utilizada del PSL al momento de la separación del empleo, pero cualquier PSL será restituido para un empleado que es recontratado nuevamente dentro de un año después de esa separación.

[VERSION 2: UPFRONT METHOD]

PAID SICK LEAVE (PSL)

Effective Date: This policy is effective on and after July 1, 2015.

Calendar-Year Basis: An employee is provided with 24 hours 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 accrued PSL on the 90th day of employment. An employee must use at least two hours of PSL each time it is used.

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 at the employee's hourly wage rate, unless in the 90 days of employment before taking PSL the employee had different hourly pay rates, was paid by commission or piece rate, or was a nonexempt salaried employee. In any of those cases, the PSL pay rate is calculated by dividing the employee's total wages (excluding overtime premium pay) by the employee's total hours worked in the full pay periods of those prior 90 days. An employee is paid for PSL use by the payday for the next payroll period after the PSL was used.

[VERSION 2: UPFRONT METHOD – SPANISH TRANSLATION]

LICENCIA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA (PSL por sus siglas en inglés)

Fecha de Vigencia: Esta política entra en vigor a partir del 1 de julio de 2015.

Base al Calendario Anual: Un empleado se le ofrece con 24 horas de PSL 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 PSL se restablece a un empleado que es recontratado nuevamente durante el año calendario en que se produjo la separación.

Uso: Un empleado puede comenzar a utilizar PSL acumulado en el 90 día de empleo. Un empleado debe utilizar por lo menos dos horas de PSL cada vez que se utiliza.

Propósito: Un empleado puede utilizar PSL para (1) un diagnóstico, el cuidado o tratamiento de una condición de salud, o la atención preventiva para, el empleado o un miembro de la familia del empleado (hijo, padre, 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 víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso (stalking).

Aviso: Un empleado puede utilizar PSL comunicando al supervisor del empleado, ya sea verbalmente o por escrito, de la necesidad de utilizar el PSL. El aviso deberá 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 al salario por hora del empleado, a menos que en los primeros 90 días de empleo antes de tomar PSL el empleado tenía diferencias salariales por hora, fue pagado por tipo de comisión o por pieza, o era un empleado asalariado exento. En cualquiera de esos casos, la tasa de pago de PSL se calcula dividiendo el total de los salarios del empleado (excluyendo la paga prima por horas extraordinarias) por el total de horas trabajadas del empleado en los períodos de pago completos de los 90 días previos. 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 utilizó el PSL.