

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ IT*(Poster may be printed on 8 ½" x 11" letter size paper)***HEALTHY WORKPLACES/HEALTHY FAMILIES ACT OF 2014
PAID SICK LEAVE****Entitlement:**

- An employee who, on or after July 1, 2015, works in California for 30 or more days within a year from the beginning of employment is entitled to paid sick leave.
- Paid sick leave accrues at the rate of one hour per every 30 hours worked, paid at the employee's regular wage rate. Accrual shall begin on the first day of employment or July 1, 2015, whichever is later.
- Accrued paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at 48 hours or 6 days. However, subject to specified conditions, if an employer has a paid sick leave, paid leave or paid time off policy (PTO) that provides no less than 24 hours or three days of paid leave or paid time off, no accrual or carry over is required if the full amount of leave is received at the beginning of each year in accordance with the policy.

Usage:

- An employee may use accrued paid sick days beginning on the 90th day of employment.
- An employer shall provide paid sick days upon the oral or written request of an employee for themselves or a family member for the diagnosis, care or treatment of an existing health condition or preventive care, or specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- An employer may limit the use of paid sick days to 24 hours or three days in each year of employment.

Retaliation or discrimination against an employee who requests paid sick days or uses paid sick days or both is prohibited. An employee can file a complaint with the Labor Commissioner against an employer who retaliates or discriminates against the employee.

For additional information you may contact your employer or the local office of the Labor Commissioner. Locate the office by looking at the list of offices on our website <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> using the [alphabetical listing of cities, locations, and communities](#). Staff is available in person and by telephone.

**ESTE POSTER DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO
FACILMENTE**

(Este poster se puede imprimir en papel tamaño 8 ½" x 11")

**LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/
FAMILIAS SALUDABLES DE 2014**

PAGO POR AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Derecho:

- Un empleado que, a partir del 1º de Julio de 2015, trabaje en California por lo menos 30 días dentro de un año desde el inicio del empleo tiene derecho a pago por ausencia por enfermedad.
- Ausencia por enfermedad pagada se acumulara a una tasa de una hora por cada 30 horas de trabajo, pagada al salario regular del empleado. Acumulación comenzará en el primer día de trabajo o el 1º de Julio de 2015, el que sea más tarde.
- Ausencia por enfermedad pagada acumulada se trasladará al siguiente año de empleo y puede ser limitada a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a ciertas condiciones, si un empleador tiene una política de pago por ausencia por enfermedad, de ausencia pagada o de tiempo libre pagado (PTO) que ofrece al menos 24 horas o tres días de ausencia pagada o tiempo libre pagado, acumulación o traslado no es requerido si se recibe el monto total de la ausencia al principio de cada año de acuerdo con la política.

Uso:

- Un empleado puede utilizar sus días de pago por enfermedad acumulados a partir de 90º día de empleo.
- Un empleador deberá proveer días de enfermedad pagados a petición oral o escrita de un empleado por ellos mismos o un miembro de la familia para diagnosis, cuidado o tratamiento de una condición de salud existente o atención preventiva, o fines especificados para un empleado que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días de enfermedad pagados a 24 horas o tres días en cada año de trabajo.

La represalia o discriminación contra un empleado que solicite días de enfermedad pagados o use días de enfermedad pagados o ambos está prohibido. Un empleado puede presentar una queja ante el Comisario Laboral en contra de un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede comunicarse con su empleador o con la oficina local del comisario laboral. Localice la oficina revisando la lista de oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando el listado alfabético de ciudades, lugares y comunidades. El personal está disponible en persona y por teléfono.