



Política de Enfermedad Suplementaria COVID-19 para empleados de California (SB 114)

A partir del 19 de febrero de 2022, Kimco Staffing Services, Inc. (Dba "Advantex Professional Services" y "MediQuest Staffing" ("la Compañía") proporcionarán licencia por enfermedad pagada suplementaria ("SPSL" por sus siglas en inglés) COVID-19 de California en conformidad con SB 114 para cualquier Empleado cubierto (como se define a continuación) Esta política permanecerá vigente hasta el 30 de septiembre de 2022.

Definiciones

Para los fines de esta política, un "Empleado cubierto" significa cualquier empleado que no puede trabajar o teletrabajar debido a una de las razones enumeradas a continuación.

Un "**miembro de la familia**" significa cualquiera de los siguientes: (1) un niño, como se define a continuación; (2) un padre, como se define a continuación; (3) un cónyuge; (4) una pareja de hecho registrada; (5) un abuelo; (6) un nieto; o (7) hermano.

Un "**hijo**" significa un hijo biológico, adoptado o de acogida, hijastro, pupilo legal o un hijo a quien el empleado representa in loco parentis.

Un "**padre**" significa un padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal del empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que se encontraba en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad

Razones de calificación (Parte #1)

La Compañía proporcionará SPSL a un Empleado cubierto que **no pueda trabajar o teletrabajar** debido a cualquiera de las siguientes razones:

- (1) El Empleado cubierto está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local según lo definido por una orden o directriz relacionada con COVID-19 (si está sujeto a más de una orden o directriz, se le permitirá al Empleado cubierto usar SPSL durante el período mínimo de cuarentena o aislamiento según la orden o las pautas que provéen el período mínimo más largo)
- (2) Un proveedor de atención médica aconseja al Empleado cubierto que se aisle o se ponga en cuarentena debido a COVID-19;
- (3) El Empleado cubierto está asistiendo a una cita para sí mismo o un miembro de la familia para recibir una vacuna o un refuerzo de la vacuna para protegerse contra el COVID-19
- (4) El Empleado cubierto está experimentando síntomas, o está cuidando a un miembro de la familia que experimenta síntomas, relacionados con una vacuna COVID-19 o un refuerzo de la vacuna que impiden que el Empleado cubierto pueda trabajar o teletrabajar;
- (5) El Empleado cubierto experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico;



Política de Enfermedad Suplementaria COVID-19 para empleados de California (SB 114)

- (6) El Empleado cubierto está cuidando a un Miembro de la familia que está sujeto a un período de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local relacionado con COVID-19 o a quien un proveedor de atención médica le ha recomendado aislarse o ponerse en cuarentena debido a COVID-19; o
- (7) El Empleado cubierto está cuidando a un niño (como lo define la ley aplicable) cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado o no está disponible por razones relacionadas con COVID-19 en las instalaciones..

La Compañía solicitará la certificación de un proveedor de atención médica, una prueba certificada de laboratorio u otra documentación, según se permita, fechada lo más cerca posible del comienzo de la ausencia solicitada. La documentación debe mostrar de manera clara y legible: El nombre del Empleado/Miembro de la Familia, la fecha en que se tomó la prueba y los resultados de la prueba. Tenga en cuenta: no se aceptan pruebas de antígeno tomadas en casa.

Los empleados pueden visitar el siguiente sitio web para encontrar un lugar de prueba gratuito cerca de ellos: <https://covid19.ca.gov/get-tested/>

Para cada vacuna o refuerzo de la vacuna, la Compañía limita el SPSL a 3 días o 24 horas, a menos que el Empleado cubierto proporcione una verificación de un proveedor de atención médica de que el Empleado cubierto o su Familiar continúan experimentando síntomas relacionados con la vacuna o el refuerzo de la vacuna. La limitación de 3 días o 24 horas aplicada a cada vacuna o refuerzo de vacuna incluye el tiempo utilizado para recibir la vacuna o refuerzo.

Qualifying Reasons (Bucket #2)

Un Empleado cubierto tiene derecho a una licencia adicional si el Empleado cubierto, o un Miembro de la familia a quien el Empleado cubierto está brindando atención, da positivo por COVID-19. Se requiere confirmación de una prueba de laboratorio/farmacia. No se aceptarán pruebas de COVID tomadas en casa.

La licencia bajo esta categoría está sujeta a lo siguiente:

- Si el Empleado cubierto dio positivo, la Compañía requerirá la documentación de los resultados positivos de la prueba COVID-19 del Empleado cubierto antes de pagar SPSL. La documentación incluye cualquiera de los siguientes: certificación de un proveedor de atención médica, una prueba certificada de laboratorio u otra documentación, según lo permitido, fechada lo más cerca posible del comienzo de la licencia solicitada. La documentación debe mostrar de manera clara y legible: El nombre del Empleado/Miembro de la Familia, la fecha en que se tomó la prueba y los resultados de la prueba. Tenga en cuenta: no se aceptan pruebas de antígeno en el hogar



Política de Enfermedad Suplementaria COVID-19 para empleados de California (SB 114)

- Si el Empleado cubierto dio positivo, la Compañía puede solicitar que el Empleado cubierto se someta a una prueba de diagnóstico en o después del quinto día después de que se tomó la primera prueba positiva y proporcione la documentación de esos resultados. Los empleados pueden visitar el siguiente sitio web para encontrar un lugar de prueba gratuito cerca de ellos: <https://covid19.ca.gov/get-tested/>
- Si el Empleado cubierto solicita usar una licencia adicional porque un Miembro de la familia al que están brindando atención da positivo por COVID-19, la Compañía puede solicitar que el Empleado cubierto proporcione documentación de los resultados de la prueba de ese Miembro de la familia antes de pagar la licencia adicional.
- La Compañía no tiene la obligación de proporcionar licencia por SPSL por COVID-19 bajo esta categoría a un Empleado cubierto que se niega a proporcionar la documentación de los resultados de la prueba pedida por la Compañía.

Cantidad de SPSL (Parte 1)

Tenga en cuenta que la mayoría de nuestros asociados temporales no califican para las 40 horas completas de SPSL, ya que no están programados para trabajar al menos 40 horas por semana y la cantidad de horas trabajadas por semana varía. Como tal, el Empleado cubierto tendrá derecho a una cantidad de SPSL calculada por la Compañía (siguiendo las pautas estatales) de la siguiente manera. El monto de SPSL pagado puede ser de hasta 40 horas, pero no más:

- **Si el Empleado cubierto tiene un horario semanal normal** (*lo que significa que el empleado está programado y trabaja constantemente 40 horas por semana, como se muestra en las hojas de horas semanales enviadas*). La cantidad total de horas que se le pagará al Empleado cubierto es la cantidad de horas normalmente trabajadas para la Compañía durante una semana
- **Si el Empleado cubierto trabaja horas variables y ha trabajado para la Compañía durante al menos seis meses anteriores a la fecha en que el Empleado cubierto tomó SPSL.** (*Horas variables significa que las horas trabajadas por semana no son consistentes y cambian cada semana, como se muestra en las hojas de horas semanales enviadas por el Empleado.*) La cantidad de horas SPSL pagadas serán siete veces la cantidad promedio de horas trabajadas por el Empleado cubierto cada día en los seis meses anteriores a la fecha en que el Empleado cubierto tomó SPSL
- **Si un Empleado cubierto trabaja horas variables y ha trabajado para la Compañía por menos de seis meses pero más de siete días:** (*Horas variables significa que las horas trabajadas por semana no son consistentes y cambian cada semana, como se muestra en las hojas de horas semanales enviadas por el Empleado*) La cantidad de horas SPSL pagadas serán siete veces la cantidad promedio de horas que el Empleado cubierto trabajó cada día para la Compañía durante todo el período de empleo.
- **Si el Empleado cubierto trabaja horas variables y trabajó para la Compañía durante siete días o menos:** el número total de horas trabajadas para la Compañía.



Política de Enfermedad Suplementaria COVID-19 para empleados de California (SB 114)

Un Empleado cubierto puede determinar cuántas horas de SPSL desea usar, hasta el número total de horas a las que tiene derecho el Empleado cubierto.

SPSL está disponible para uso inmediato a solicitud oral o escrita del Empleado cubierto a su reclutador o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía. Cualquier SPSL no utilizado no se pagará en el momento de la separación del empleo o en cualquier otro momento.

Cantidad de SPSL (Parte 2)

Un Empleado cubierto tiene derecho a la misma cantidad de licencia en la parte 2 que en la parte 1. Por ejemplo, si un Empleado cubierto tiene derecho a un total de 80 horas de SPSL (40 horas en la parte 1, tendrá 40 horas en la parte 2), la cantidad total de licencia SPSL en ambas categorías no deberá exceder las 80 horas.

Un Empleado cubierto puede determinar cuántas horas de SPSL usar, hasta el número total de horas a las que tiene derecho el Empleado cubierto.

SPSL está disponible para uso inmediato a solicitud oral o escrita del Empleado cubierto, a su reclutador o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía. Cualquier SPSL no utilizado no se pagará en el momento de la separación del empleo o en cualquier otro momento.

Pago de SPSL

Cada hora de SPSL se pagará a los Empleados cubiertos no exentos (pagados por hora) de la siguiente manera:

La tarifa regular de pago de la semana laboral en la que el Empleado cubierto usa SPSL, ya sea que el empleado realmente trabaje o no horas extras en la semana laboral

El SPSL para los Empleados cubiertos exentos (pagados una salario fijo) se calculará de la misma manera que la Compañía calcula los salarios para otras formas de tiempo de licencia pagada.

El pago de SPSL bajo esta política está sujeto a un límite de \$511 por día y \$5,110 en total por Empleado cubierto, a menos que se promulgue una legislación federal que aumente estos montos más allá de los montos incluidos en la Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia establecida por el programa federal Families First Coronavirus Ley de Respuesta ("FFCRA"), en cuyo caso los nuevos montos en dólares federales se aplicarán a partir de la fecha en que los nuevos montos sean aplicables según la ley federal.

Si tiene preguntas sobre los cálculos de pago de SPSL, comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía al 949-331-1107 o envíe un correo electrónico a HR@kimco.com.



Política de Enfermedad Suplementaria COVID-19 para empleados de California (SB 114)

Aviso

Todo Empleado cubierto que solicite tiempo libre en virtud de esta política debe avisar a la Compañía con la mayor antelación posible. Cuando la necesidad de SPSL sea imprevisible, se debe notificar tan pronto como sea posible. La Compañía solicitará la certificación de un proveedor de atención médica, una prueba certificada de laboratorio u otra documentación, según se permita, fechada lo más cerca posible del comienzo de la licencia solicitada. Tenga en cuenta: La Compañía no tiene la obligación de proporcionar SPSL COVID-19 adicional- Parte 2 a un Empleado cubierto que se niega a proporcionar documentación de los resultados de la prueba (para ellos mismos o un miembro de la familia) a pedido de la Compañía.

Antirepresalias

La Compañía no tomará represalias, tomará medidas adversas ni discriminará de ningún otro modo a ninguna persona por utilizar SPSL en virtud de esta política. Sin embargo, si SPSL se usa indebidamente (p. ej., tergiversación sobre los motivos de SPSL, uso de SPSL para vacaciones, etc.) o no informa oportunamente sus resultados o exposición a Covid, de acuerdo con el protocolo COVID-19 de la Compañía, la Compañía tomará cualquier acción disciplinaria necesaria, hasta e incluyendo el despido.

Interacción con otras políticas de ausencia

SPSL bajo esta política se suma a las otras políticas de licencia pagada de la Compañía (por ejemplo, licencia por enfermedad pagada). Sin embargo, SPSL puede ejecutarse simultáneamente con otro beneficio complementario para la licencia (p. ej., licencia por enfermedad remunerada local por COVID-19) tomada a partir del 1 de enero de 2022, que se toma por un motivo de calificación aplicable y se compensa en una cantidad igual o superior a la cantidad de pago para SPSL, como se indicó anteriormente.

La Compañía no requerirá el uso de ninguna otra licencia pagada o no pagada, PTO o vacaciones antes o en lugar de SPSL.

Cualquier licencia tomada a partir del 1 de enero de 2022, por un motivo de calificación aplicable y compensada en una cantidad igual o mayor que la cantidad de pago para SPSL, como se indicó anteriormente, puede contarse para la cantidad total de horas de SPSL del Empleado cubierto bajo esta póliza.

Para obtener más información o si tiene alguna pregunta sobre esta política, comuníquese con Recursos Humanos al 949-331-1107 o por correo electrónico a HR@Kimco.com.