

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS  
Headquarters Office

1515 Clay Street, Room 1302  
Oakland, CA 94612  
Tel.: (510) 285-2118 Fax: (510) 285-1365

MAILING ADDRESS:  
P. O. Box 420603  
San Francisco, CA 94142-0603



**Lilia García-Brower**  
California Labor Commissioner  
Division of Labor Standards Enforcement

July 7, 2022

***Re: Information on 2022 Supplemental Paid Sick Leave and Retaliation Laws***

Dear Employer:

You have been identified as a Farm Labor Contractor (“FLC”), which is a business licensed and regulated by my office. As you are aware, as a FLC, you are legally mandated to comply with all state laws, including those related to the COVID-19 pandemic and paid sick leave. Recently, my office received multiple complaints regarding FLCs failing to comply with California’s 2022 Supplemental Paid Sick Leave law (“2022 SPSL”). The nature of the complaints are that employees must work certain lengths of time or provide medical documentation before they can utilize 2022 SPSL. Employees are also reporting retaliation after complaining about 2022 SPSL noncompliance.

Separately, we have received multiple complaints about employees being retaliated against for complaining about unsafe working conditions amid persistently high daytime temperatures. The purpose of this letter is to remind you of your obligation to comply with the Labor Code as an employer and FLC and warn about the consequences of noncompliance. My office is committed to vigorously enforcing California’s minimum labor standards and antiretaliation protections.

**2022 SPSL**

The 2022 SPSL became effective February 19, 2022. Pursuant to this law, employers with 26 or more employees must provide up to 80 hours of 2022 SPSL to full-time employees that are unable to work or telework for specified COVID-19 related reasons. Part-time employees must also be provided 2022 SPSL based on the average number of hours they have worked. For more information on how to calculate 2022 SPSL for part-time employees, please see our FAQs page available on our website at [www.dir.ca.gov/dlse/COVID19resources](http://www.dir.ca.gov/dlse/COVID19resources).

Of the 80 hours afforded under 2022 SPSL, up to 40 hours of the leave can be used for any qualifying reason, including an employee’s or their family member’s isolation, quarantine, vaccination, or recovery from vaccination side effects. It may also be used for an employee’s care for a child whose school or place of care is closed because of COVID-19. The other 40

hours of leave is available only when an employee or their family member tests positive for COVID-19.

**Importantly, there is no requirement that employees work any length of time before they can utilize 2022 SPSL.** Moreover, employers generally may not require medical documentation before 2022 SPSL is used. An employer may require medical documentation in limited circumstances, such as leave being used for a COVID-19 positive test or if leave is in excess of 3 days or 24 hours for a single vaccine appointment and related recovery time.<sup>1</sup> Lastly, 2022 SPSL is retroactive to January 1, 2022, which means that covered employees who took qualifying leave between January 1, 2022 and February 19, 2022, can request payment for that leave if it was not paid by the employer.

### **An Employee's Right to a Recovery Period**

As stated above, my office has also received multiple complaints about employees being retaliated against for complaining about unsafe working conditions amid persistently high daytime temperatures. **As a reminder, employers are prohibited from requiring an employee to work during a recovery period, which is a cooldown period provided to employees to prevent heat illness.** An employer who fails to provide an employee with a recovery period as required by law will be required to pay their employees one additional hour of pay at the employee's regular rate of compensation for each workday a recovery period is not provided.

### **Protection Against Retaliation**

California law prohibits employers from retaliating against employees for exercising their rights under the Labor Code. Employers cannot terminate, demote, discipline, make immigration-related threats, or reduce the pay or hours of an employee for requesting or utilizing paid sick leave (including 2022 SPSL), complaining about unsafe working conditions, refusing to work where an occupational safety or health standard or order would be violated, or disclosing a violation of state or federal statute, or a violation of or noncompliance with a local, state, or federal rule or regulation. In addition to other appropriate remedies, employers who violate these laws are liable for a civil penalty of up to \$10,000 for each instance of retaliation. Corporations and limited liability companies are also subject to an additional civil penalty of up to \$10,000 for each instance of retaliation.

### **Consequences of Failing to Comply with California Law**

As a FLC, you are reminded that my office cannot issue or renew a FLC license until we are satisfied with a licensee's character, competency, and responsibility. My office may also move to revoke, suspend, or refuse to renew a FLC license if we determine a licensee has violated any law that governs employees' wages, health, safety, or welfare. A FLC may also be liable for a civil penalty for failing to comply with California law and may be guilty of a misdemeanor

---

<sup>1</sup> For more information, please visit <https://www.dir.ca.gov/dlse/COVID19Resources/2022-SPSL-FAQs.html>.

2022 SPSL  
July 7, 2022  
Page 3

punishable by a fine or imprisonment in the county jail for not more than six months, or both.  
Compliance with California law is paramount for a FLC.

**Conclusion**

It is imperative that we all work together for the safety of all of California's workers, employers, and their families. Thank you for your critical contribution in making California a safer place to work.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LGB', written in a cursive style.

Lilia García-Brower  
California Labor Commissioner

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES  
*Sede central*

1515 Clay Street, Room 1302  
Oakland, CA 94612  
Tel.: (510) 285-2118 Fax: (510) 285-1365

DIRECCIÓN POSTAL:  
P. O. Box 420603  
San Francisco, CA 94142-0603



**Lilia García-Brower**  
*Comisionada Laboral de California*  
*División de Cumplimiento de Normas Laborales*

7 de julio de 2022

***Re: Información sobre las leyes de horas suplementarias de enfermedad pagadas y represalias de 2022***

Estimado empleador:

Usted ha sido identificado como un Contratista de Trabajo Agrícola (FLC, por sus siglas en inglés), que es un negocio autorizado y regulado por mi oficina. Como es de su conocimiento, dado que es un FLC, está legalmente obligado a cumplir con todas las leyes estatales, incluidas las relacionadas con la pandemia de COVID-19 y las horas de enfermedad pagadas. Recientemente, mi oficina recibió múltiples quejas relacionadas con los FLC que no cumplen con la ley de horas suplementarias de enfermedad pagadas de California de 2022 (SPSL de 2022). La naturaleza de las quejas es que los empleados deben trabajar durante cierto tiempo o presentar documentación médica antes de poder utilizar la SPSL de 2022. Los empleados también han denunciado represalias tras quejarse del incumplimiento de la SPSL de 2022.

Por otra parte, hemos recibido múltiples quejas sobre represalias contra empleados que se quejaban de las condiciones de trabajo inseguras debido a temperaturas diurnas persistentemente altas. El propósito de esta carta es recordarle su obligación de cumplir con el Código de Trabajo como empleador y FLC, y también advertirle sobre las consecuencias del incumplimiento. Mi oficina está comprometida a hacer cumplir rigurosamente las normas laborales mínimas de California y las protecciones contra las represalias.

**SPSL de 2022**

SPSL de 2022 entró en vigor el 19 de febrero de 2022. De conformidad con esta ley, los empleadores con 26 empleados, o más, deben proporcionar hasta 80 horas de SPSL de 2022 a los empleados de tiempo completo que no puedan trabajar o teletrabajar por razones específicas relacionadas con COVID-19. Los empleados a tiempo parcial también deben recibir SPSL de 2022 en función del número promedio de horas que hayan trabajado. Para obtener más información sobre cómo calcular SPSL de 2022 para los empleados a tiempo parcial, consulte nuestra página de preguntas frecuentes disponible en nuestro sitio web en [www.dir.ca.gov/dlse/COVID19resources](http://www.dir.ca.gov/dlse/COVID19resources).

De las 80 horas que se conceden bajo SPSL de 2022, se pueden utilizar hasta 40 horas del permiso por cualquier motivo que reúna los requisitos necesarios, incluido el aislamiento, la cuarentena, la vacunación o la recuperación de los efectos secundarios de la vacunación de un empleado o de un miembro de su familia. También se puede utilizar para el cuidado de un empleado de un niño cuya escuela o lugar de cuidado se encuentra cerrado debido a COVID-19. Las otras 40 horas de permiso solo

se encuentran disponibles cuando un empleado o un miembro de su familia dan positivo en las pruebas de COVID-19.

**Es importante destacar que no hay ningún requisito de que los empleados trabajen por un periodo de tiempo antes de poder utilizar SPSL de 2022.** Asimismo, los empleadores no pueden exigir documentación médica antes de utilizar SPSL de 2022. El empleador puede requerir documentación médica en circunstancias limitadas, como el uso del permiso para una prueba positiva de COVID-19 o si el permiso es superior a 3 días o 24 horas para una sola cita de vacunación y el tiempo de recuperación relacionado.<sup>1</sup> Por último, SPSL de 2022 es retroactiva al 1 de enero de 2022, lo que significa que los empleados cubiertos que tomaron un permiso calificado entre el 1 de enero de 2022 y el 19 de febrero de 2022 pueden solicitar el pago de ese permiso si no fue pagado por el empleador.

### **El derecho del empleado a un periodo de recuperación**

Como se ha dicho anteriormente, mi oficina también ha recibido múltiples quejas sobre los empleados que han sido objeto de represalias por quejarse de las condiciones de trabajo inseguras debido a temperaturas diurnas persistentemente altas. **Como recordatorio, los empleadores tienen prohibido exigirle a un empleado que trabaje durante un periodo de recuperación, que es un periodo de descanso proporcionado a los empleados para prevenir las enfermedades causadas por el calor.** El empleador que no le proporcione a un empleado un periodo de recuperación como lo exige la ley deberá pagarle a sus empleados una hora adicional de salario a la tasa regular de compensación del empleado por cada día de trabajo que no se proporcione un periodo de recuperación.

### **Protección contra represalias**

La ley de California le prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos en virtud del Código Laboral. Los empleadores no pueden despedir, degradar, disciplinar, hacer amenazas relacionadas con el estado de inmigración, o reducir el salario o las horas de un empleado por solicitar o utilizar el permiso por enfermedad pagada (incluso SPSL de 2022), quejarse sobre las condiciones de trabajo inseguras, negarse a trabajar donde se violaría una norma u orden de seguridad o salud ocupacional, o revelar una violación de la ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal. Además de otros recursos apropiados, los empleadores que infrinjan estas leyes son responsables de una sanción civil de hasta \$10,000 por cada caso de represalias. Las corporaciones y las sociedades de responsabilidad limitada también están sujetas a una sanción civil adicional de hasta \$10,000 por cada caso de represalias.

### **Consecuencias del incumplimiento de la ley de California**

Como FLC, le recuerdo que mi oficina no puede emitir o renovar una licencia de FLC hasta que estemos satisfechos con el carácter, la competencia y la responsabilidad del licenciatario. Mi oficina también puede actuar para revocar, suspender o negarse a renovar una licencia de FLC si determinamos que un licenciatario ha violado cualquier ley que regule los salarios, la salud, la seguridad o el bienestar de los empleados. Un FLC también puede ser responsable de una sanción civil por no cumplir con la ley de California y puede ser culpable de un delito menor sancionable con una multa o prisión en una cárcel del

---

<sup>1</sup> Para obtener más información, visite <https://www.dir.ca.gov/dlse/COVID19Resources/2022-SPSL-FAQs.html>.

SPSL de 2022  
7 de julio de 2022  
Página 3

condado por no más de seis meses, o ambos. El cumplimiento de la ley de California es fundamental para un FLC.

**Conclusión**

Es imprescindible que todos trabajemos juntos por la seguridad de cada uno de los trabajadores, los empleadores y sus familias en California. Gracias por su contribución crucial para hacer que California sea un lugar más seguro para trabajar.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LB' or similar initials, written in a cursive style.

Lilia García-Brower  
Comisionada Laboral de California