Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** ______________ Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

Por Favor Coloque Junto a su Orden de Industria y Ocupación de IWC - Notificación Oficial

Sueldo Mínimo de California SM-2025

Modifica la Orden de Sueldo Mínimo General y las Órdenes de Industria y Ocupación de IWC

Sueldo Mínimo - Todo empleador deberá pagar a cada empleado salarios no inferiores a los siguientes:

A Partir Del 1 de enero de 2025 Sueldo Minimo $16.50 por hora *Consulte la Sección 2 a continuación		
A partir del 1 de enero de 2024 Salario mínimo: $16.00 por hora		
Años anterior		
A PARTIR DEL	**Empleadores con 25 o menos empleados ***	**Empleadores con 26 o más empleados ***
1 de enero de 2022	$14.00	$15.00

*Los empleados considerados contratados por un solo contribuyente calificado de conformidad con la sección 23626 del Código de Ingresos e Impuestos son considerados empleados de ese único contribuyente. Para los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES TENGA EN CUENTA que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó una legislación aprobada por la Legislatura de California, que aumenta el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, de los Estatutos de 2016, que modifica la sección 1182.12. del Código de Trabajo de California) y, en 2023, aumentó el salario mínimo que pagan ciertos empleadores de restaurantes de comidas rápidas (AB 1228, Estatutos de 2023) y empleadores de centros de atención médica (SB 525, Estatutos de 2023; SB 828, Estatutos de 2024; y SB 159, Estatutos de 2024). De conformidad con su autoridad bajo la sección 1182.13 del Código de Trabajo, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y republica las Secciones 2, 3 y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2025. La Sección 1, Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. Según estas disposiciones, se introducen modificaciones en las secciones sobre salario mínimo y créditos de alimentación y alojamiento de todas las órdenes industriales y ocupacionales de la IWC. Este resumen debe ponerse a disposición de los empleados de acuerdo con las órdenes salariales de la IWC. Se pueden obtener copias del texto completo de las órdenes salariales enmendadas descargándolas en línea en https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm o comunicándose con su oficina local de la División de Cumplimiento de Normas Laborales.

1. **APLICABILIDAD** Las disposiciones de esta Orden no se aplicarán a los vendedores externos ni a las personas que sean padres, cónyuges o hijos del empleador anteriormente contenido en esta Orden y en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. Las excepciones y modificaciones previstas en el estatuto o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de la IWC se pueden utilizar cuando dichas disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.
2. **SALARIO MÍNIMO** Todo empleador deberá pagar a cada empleado un salario no inferior al establecido anteriormente, en cada fecha de vigencia, por hora por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes, quienes deberán pagar no menos del salario mínimo especificado a cada empleado: Empleadores de restaurantes de comidas rápidas según la Parte 4.5.5 de la División 2 del Código de Trabajo (que comienza con la sección 1474 del Código de Trabajo), vigente a partir del 1 de abril de 2024; y empleadores de centros de atención médica según la sección 1182.14 del Código de Trabajo, en vigor a partir del 16 de octubre de 2024. Nota: Los complementos a esta orden que contienen las tasas de salario mínimo aplicables a los empleados de restaurantes de comidas rápidas y de centros de atención médica, respectivamente, están disponibles en línea en la dirección del sitio web que figura en el Resumen de acciones antes mencionado.
3. **TABLA DE CRÉDITOS POR COMIDA Y ALOJAMIENTO**
Cuando el crédito por comida o alojamiento se utiliza para cumplir con parte de la obligación del empleador respecto del salario mínimo, los montos así acreditados de conformidad con un acuerdo escrito voluntario no pueden ser mayores que los siguientes:

A PARTIR DEL:	1 de enero de 2022		1 de enero de 2023	1 de enero de 2024	1 de enero de 2025
Para un empleador que emplee: **ALOJAMIENTO**	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	Todos los empleadores sin importar el número de empleado	Todos los empleadores sin importar el número de empleado	Todos los empleadores sin importar el número de empleado
Habitación ocupada	$70.53 /semana	$65.83 /semana	$72.88 /semana	$75.23 /semana	$77.58 /semana
Habitación compartida	$58.22 /semana	$54.34 /semana	$60.16 /semana	$62.10 /semana	$64.04 /semana
Apartamento-dos tercios (2/3) del valor normal de alquiler, y en ningún caso más de..	$847.12 /mes	$790.67 /mes	$875.33 /mes	$903.60 /mes	$931.88 /mes
Cuando las dos personas de una pareja trabajan para el empleador, dos tercios del valor del alquiler normal y en ningún caso más de	$1,253.10 /mes	$1,169.59 /mes	$1,294.83 /mes	$1,336.65 /mes	$1,378.49 /mes
Desayuno	$5.42	$5.06	$5.60	$5.78	$5.96
Almuerzo	$7.47	$6.97	$7.72	$7.97	$8.22
Cena	$10.02	$9.35	$10.35	$10.68	$11.01

Los alimentos y el alojamiento no pueden ser computados como parte del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando un crédito por alimentos y alojamiento se utilice para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados no pueden superar los montos que constan en la tabla de arriba.

(4) DIVISIBILIDAD Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier artículo, inciso, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera declarada inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por ley, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas por dicha circunstancia y continuarán teniendo plena vigencia y efecto como si la parte declarada inválida o inconstitucional no hubiese sido aquí incluida.

(5) DISPOSICIONES MODIFICADAS Esta orden modifica el salario mínimo y los créditos por alimentos y alojamiento de SM-2024, así como de las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Véanse Órdenes1-15, Arts. 4 y 10; y Órdenes 16, Arts. 4 y 9.) Esta orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas modificaciones a las Órdenes sobre Salario entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2025.

Toda pregunta sobre cumplimiento debe ser dirigida a la Oficina del Comisionado Laboral. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a su domicilio, puede encontrar información en la siguiente dirección electrónica: http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o por medio de una búsqueda en cualquier índice o en internet ingresando "Oficina del Comisionado Laboral de California". El Comisionado Laboral tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton, y Van Nuys.

NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

EDD Employment Development Department State of California

Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en ingles), tal y como lo requiere la ley. Los salarios se usan para los siguientes programas de beneficios, los cuales están disponibles para usted.

SEGURO DE DESEMPLEO
Financiado en su totalidad por los impuestos del empleador

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por desempleo.

Visite **Solicitar el Seguro de Desempleo** (edd.ca.gov/unemployment/default_espanol.htm) para aprender cómo solicitar los beneficios.

SEGURO DE INCAPACIDAD
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando no puede trabajar debido a una enfermedad, lesión o incapacidad no relacionada con el trabajo, y por embarazo. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por incapacidad.

Visite **Seguro de Incapacidad** (edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance_espanol.htm) para aprender cómo solicitar los beneficios.

PERMISO FAMILIAR PAGADO
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo para:

- Cuidar de un familiar gravemente enfermo.
- Bond with a new child.
- Participar en un evento aprobado debido al despliegue militar de un miembro de su familia en el extranjero.

Visite **Permiso Familiar de California** (edd.ca.gov/disability/permiso-familiar-de-california/) para aprender cómo solicitar los beneficios.

Nota: Es posible que algunos empleados estén exentos de la cobertura de los programas de seguro anteriormente mencionados. Es ilegal hacer una declaración falsa o retener hechos para solicitar beneficios. Para obtener información adicional, visite el **EDD** (edd.ca.gov).

El EDD es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con discapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar los servicios, asistencia y/o formatos alternos, necesita hacerlo antes del evento

llamando al 1-866-490-8879 (voz). Los usuarios de TTY (teletipo), por favor, llamen al Servicio de Relevo de California al 711.

DE 1857A/S Rev. 45 (1-22) (Internet)

AVISO PARA LOS EMPLEADOS ACERCA DEL SEGURO DE DESEMPLEO (UI)

Este empleador está registrado conforme a las condiciones reglamentarias indicadas en el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) y reporta al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), la retención de los sueldos ganados por sus empleados para propósitos del impuesto y esa retención se acumula para que usted la pueda utilizar como una base para solicitar pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI). **Usted puede ser elegible para recibir pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés), si está:**

- Desempleado o está trabajando menos del tiempo completo. y • Se encuentra sin trabajo por razones ajenas a su voluntad; y en condiciones físicas y mentales para trabajar, listo para aceptar un trabajo y buscar un trabajo.

Empleados de las instituciones educativas: Los pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI) que se basan en los sueldos que usted ganó mientras estuvo empleado por una institución educativa pública o sin fines de lucro, podrían no ser pagados durante los períodos de vacaciones si el empleado tiene la garantía de poder regresar al empleo al terminar el período vacacional (según lo establecido por la sección 1223.3 del Código del Seguro de Desempleo de California [CUIC]). Los pagos de beneficios basados en otros empleos en los cuales el empleador haya reportado la retención de los sueldos ganados, podrán ser hechos durante los períodos vacacionales si la persona desempleada es en los demás aspectos elegible para recibir dichos pagos de beneficios, y si las cantidades totales de los sueldos ganados en otros empleos son suficientes para establecer una solicitud para beneficios del Seguro de Desempleo (UI) después de excluir las cantidades de los sueldos ganados por trabajo realizado para una (o más) institución(es) educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro.

Atención: Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro de Incapacidad (DI).

La manera más rápida de presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) es a través de UI Online en www.edd.ca.gov/UI_Online.

Usted también puede presentar la Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI), llamando al número de teléfono gratuito en cualquier parte de los Estados Unidos:

Español	1-800-326-8937
Mandarín	1-866-303-0706
Inglés	1-800-300-5616
Vietnamita	1-800-547-2058
Cantonés	1-800-547-3506
TTY (teletipo)	1-800-815-9387

EDD Employment Development Department

DE 1857D/S Rev. 19 (7-18) **(INTERNET)** CU

Atención: Si usted se tarda en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podrían retrasarse. Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:00 del mediodía (Hora del Pacífico).

ESTADO DE CALIFORNIA -DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
División de Compensación de Trabajadores
Aviso a los Empleados—Lesiones Causadas por el Trabajo

Es posible que usted tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. La compensación de trabajadores cubre la mayoría de las lesiones y enfermedades físicas o mentales relacionadas con el trabajo. Una lesión o enfermedad puede ser causada por un evento (como por ejemplo lastimarse la espalda en una caída) o por acciones repetidas (como por ejemplo lastimarse la muñeca por hacer el mismo movimiento una y otra vez).

Beneficios. Los beneficios de compensación de trabajadores incluyen: •Atención Médica: Consultas médicas, servicios de hospital, terapia física, análisis de laboratorio, radiografías,medicinas, equipo médico y costos de viajar que son razonablemente necesarias para tratar su lesión. Usted nunca deberá ver uncobro. Hay límites para visitas quiroprácticas, de terapia física y de terapia ocupacional. •Beneficios por Incapacidad Temporal (TD): Pagos si usted pierde sueldo mientras se recupera. Para la mayoría de las lesiones,beneficios de TD no se pagarán por más de 104 semanas dentro de cinco años después de la fecha de la lesión. •Beneficios por Incapacidad Permanente (PD): Pagos si usted no se recupera completamente y si su lesión le causa una pérdidapermanente de sufunciónfísicaomentalqueun médicopuedemedir. •Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo: Un vale no-transferible si su lesión surge en o después del 1/1/04, y sulesión le ocasiona una incapacidad permanente, y su empleador no le ofrece a usted un trabajo regular, modificado, o alternativo.•Beneficios por Muerte: Pagados a sus dependientes si usted muere a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Designación de su Propio Médico Antes de una Lesión o Enfermedad (Designación previa). Es posible que usted pueda elegir al médico que le atenderá en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si elegible, usted debe informarle al empleador, por escrito, el nombre y la dirección de su médico personal o grupo médico, antes de que usted se lesione. Usted debe de ponerse de acuerdo con su médico para que atienda la lesión causada por el trabajo. Para instrucciones, vea la información escrita sobre la compensación de trabajadores que se le exige a su empleador darle a los empleados nuevos.

Si Usted se Lastima:

1. **Obtenga Atención Médica.** Si usted necesita atención de emergencia, llame al 911 para ayuda inmediata de un hospital, unaambulancia, el departamento de bomberos o departamento de policía. Si usted necesita primeros auxilios, comuníquese con suempleador.
2. **Reporte su Lesión.** Reporte la lesión inmediatamente a su supervisor(a) o a un representante del empleador. No se demore. Haylímites de tiempo. Si usted espera demasiado, es posible que usted pierda su derecho a beneficios. Su empleador está obligadoa proporcionarle un formulario de reclamo dentro de un día laboral después de saber de su lesión. Dentro de un día después de queusted presente un formulario de reclamo, el empleador o administrador de reclamos debe autorizar todo tratamientomédico, hasta diez mil dólares, de acuerdo con las pautas de tratamiento aplicables a su presunta lesión, hasta que el reclamosea aceptado o rechazado.
3. **Consulte al Médico que le está Atendiendo (PTP).** Este es el médico con la responsabilidad total de tratar su lesión oenfermedad. • Si usted designó previamente a su médico personal o grupo médico, usted puede consultar a su médico personal o grupomédico después de lesionarse.
• Si su empleador está utilizando una Red de Proveedores Médicos (MPN) o una Organización de Cuidado Médico (HCO),en la mayoría de los casos usted será tratado dentro de la MPN o la HCO a menos que usted designó previamente unmédico personal o grupo médico. Una MPN es un grupo de médicos y proveedores de atención médica que proporcionantratamiento a trabajadores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por unaHCO o una MPN. Hable con su empleador para más información. • Si su empleador no está utilizando una MPN o HCO, en la mayoría de los casos el administrador de reclamos puedeescoger el médico que lo atiende primero, cuando usted se lesiona, a menos que usted designó previamente a un médicopersonal o grupo médico.
4. Puede consultar a un abogado con licencia para que le asesore sobre sus derechos bajo las leyes de compensación para trabajadores. En lamayoría de los casos, los honorarios del abogado se pagarán a partir de su recuperación.
5. Red de Proveedores Médicos (MPN): Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores deasistencia médica designados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. Si usted ha hecho una designaciónprevia de un médico personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médicopreviamente designado. Si usted está recibiendo tratamiento de parte de un médico que no pertenece a la MPN para una lesiónexistente, puede requerirse que usted se cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguienteinformación de contacto de la MPN :la siguiente información de contacto de la MPN:

Página web de la MPN: ______________________

Fecha de vigencia de la MPN: ______________________

Número de identificación de la MPN: ______________________
Si usted necesita ayuda en localizar un médico de una MPN, llame a su asistente de acceso de la MPN al:

____
Si usted tiene preguntas sobre la MPN o quiere presentar una queja en contra de la MPN, llame a la Persona de Contacto de la MPN al:

____

Discriminación. Es ilegal que su empleador le castigue o despida por sufrir una lesión o enfermedad en el trabajo, por presentar un reclamo o por testificar en el caso de compensación de trabajadores de otra persona. De ser probado, usted puede recibir pagos por pérdida de sueldos, reposición del trabajo, aumento de beneficios y gastos hasta los límites establecidos por el estado.
¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores leyendo la información que se requiere que su empleador le dé cuando es contratado. Si usted tiene preguntas, vea a su empleador o al administrador de reclamos (que se encarga de los reclamos de compensación de trabajadores de su empleador):

Administrador de Reclamos ______________________

Teléfono ______________________

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador ______________________
(Anote "autoasegurado" si es apropiado)

Usted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. El Oficial de Información y Asistencia más cercano se localiza en:

____
o llamando al número gratuito **(800) 736-7401**. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en: www.dwc.ca.gov y acceder a una guía útil "Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados."
Los reclamos falsos y rechazos falsos del reclamo. Cualquier persona que haga o que ocasione que se haga una declaración o una representación material intencionalmente falsa o fraudulenta, con el fin de obtener o negar beneficios o pagos de compensación de trabajadores, es culpable de un delito grave y puede ser multado y encarcelado.

Es posible que su empleador no sea responsable por el pago de beneficios de compensación de trabajadores para ninguna lesión que proviene de su participación voluntaria en cualquier **actividad fuera del trabajo, recreativa, social, o atlética** que no sea parte de sus deberes laborales. DWC 7 (10/2024)

TIEMPO LIBRE PARA VOTAR
LAS MESAS DE VOTACIÓN ESTARÁN ABIERTAS DE LAS 7 DE LA MAÑANA A LAS 8 DE LA NOCHE EL DÍA DE LA ELECCIÓN

Si tiene programado estar en el trabajo durante ese tiempo y no tiene suficiente tiempo fuera de las horas de trabajo para votar en una elección estatal, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas libres para votar, sin perder ningún pago. Usted puede tomarse tanto tiempo como sea necesario para votar, pero sólo dos horas de ese tiempo serán pagas. Su tiempo libre para votar puede tomarse sólo al principio o al final de su turno de trabajo regular, lo que le permite más tiempo libre para la votación y el menor tiempo fuera de su turno de trabajo regular, a menos que acuerde algo diferente con su empleador. Si tres días hábiles antes de la elección cree que necesitará tiempo libre para votar, debe notificar a su empleador por lo menos dos días hábiles antes de la elección.

ACCESO A LOS REGISTROS MÉDICOS Y DE EXPOSICIÓN
SEGÚN LAS REGULACIONES DE CAL/OSHA - ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 - USTED TIENE DERECHO A VER Y COPIAR:

- Sus registros médicos y los registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Los registros de exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados en condiciones de trabajo similares a la suya.
- Fichas de Datos de Seguridad (SDS) u otra información que exista sobre químicos o sustancias utilizados en el lugar de trabajo, o a las que los empleados puedan estar expuestos.

ESTOS REGISTROS ESTÁN DISPONIBLES EN: ______________________
(Lugar)

DE: ______________________
(Responsable)

UNA COPIA DE LA ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 ESTÁ DISPONIBLE EN:

______________________.

State of California CAL OSHA
Enero de 2015

Estado de California Departamento de Relaciones Industriales División de Seguridad y Salud Ocupacional
1515 Clay Street, Suite 1901
Oakland, CA 94612

La anterior información satisface los requisitos de GISO 3204 (g), que pueden cumplirse mediante la publicación de este cartel en el lugar de trabajo, o por cualquier método similar que el empleador elija.

www.dir.ca.gov

www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html
Teléfono: (510) 286-7000 | Fax: (510) 286-7037

STATE OF CALIFORNIA - DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
DIVISION OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT

AVISO DE DÍA DE COBRO

DÍAS DE COBRO REGULARES PARA LOS EMPLEADOS DE:

____
(NOMBRE FIRME)

ESTÉ COMO SIGUE: ______________________

ESTO ESTÁ DE ACUERDO CON LAS SECCIONES 204, 20CÂ, 204CB, 205, Y 205,5 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE CALIFORNIA.

Nombre: ______________________

Título: ______________________

DLSE 8 **POR FAVOR ENVIAR** (REV. 06-02)

NO FUMAR
(Sec. 6404.5 Código Laboral)

LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

Es política pública del Estado de California alienta a los empleados a notificar a una agencia gubernamental o de cumplimiento de la ley correspondiente, a una persona con autoridad sobre el empleado u otro empleado con autoridad para investigar, descubrir o corregir la violación o el incumplimiento, y a proporcionar información y testificar ante un organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan motivos para creer que su empleador está violando un estatuto estatal o federal, o violando o no cumpliendo una norma o reglamento local, estatal o federal.

¿Quién está protegido?
De conformidad con la **Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California**, los empleados son la clase protegida de individuos. "Empleado" significa cualquier persona contratada por un empleador, privado o público, incluyendo, entre otros, individuos contratados por el estado o cualquier subdivisión de este, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluyendo cualquier ciudad autónoma o condado, y cualquier distrito escolar, distrito de instituto de educación superior comunitario, corporación municipal o pública, subdivisión política o la Universidad de California. (**Sección 1106 del Código de Trabajo de California**)

¿Quién es un denunciante?
Un "denunciante" es un empleado que divulga información a un gobierno o agencia de aplicación de la ley, a una persona con autoridad sobre el empleado o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir o corregir la violación o incumplimiento, o que proporciona información o testifica ante un organismo público que lleva a cabo una investigación, audiencia o indagación, cuando el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela:

1. Una violación de un estatuto estatal o federal,
2. Una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal, o
3. Con referencia a la seguridad o salud de los empleados, condiciones de trabajo inseguras o prácticas laborales en el empleo del empleado o en su lugar de trabajo.

Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que podría resultar en una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o regulación local, estatal o federal.

Incluso si un empleado no participa en dicha actividad protegida, pero su empleador cree que participó o participará en dicha actividad protegida en el futuro, se le percibe como un denunciante y está protegido.

¿Qué protecciones se ofrecen a los denunciantes?
1. Un empleador no puede crear, adoptar o aplicar ninguna norma, reglamento o política que impida que un empleado sea un denunciante.
2. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante o sea percibido como denunciante.
3. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por negarse a participar en una actividad que resultaría en una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o regulación estatal o federal.
4. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por haber ejercido sus derechos como denunciante en cualquier empleo anterior.

Según la **Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California**, si un empleador toma represalias contra un denunciante, se le puede exigir al empleador que restablezca el empleo y los beneficios laborales del empleado, que pague los salarios perdidos y las sanciones monetarias civiles y que tome otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

Cómo reportar actos inapropiados
Si tiene información sobre posibles violaciones de estatutos, reglas o regulaciones estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o compañía de responsabilidad limitada hacia sus accionistas, inversores o empleados, **llame a la línea directa de denuncia de irregularidades del Procurador General del Estado de California al 1-800-952-5225.**

El Procurador General remitirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para su revisión y posible investigación.

División de Cumplimiento de Normas Laborales – Oficina del Comisionado de Trabajo
ESTE PÓSTER DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE
LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES:
LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE CALIFORNIA
(según se ha enmendado a partir del 1/1/2024)

Derechos:
- Un empleado que el 1 de julio de 2015, o después, trabaje en California durante 30 días o más dentro de un año desde el inicio del empleo tiene derecho a una licencia por enfermedad.
- La licencia por enfermedad remunerada se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según el salario regular del empleado. La acumulación comenzará el primer día de empleo o el 1 de julio de 2015, lo que ocurra más tarde. La licencia por enfermedad remunerada acumulada se trasladará al siguiente año de empleo y podrá tener un límite de 80 horas o 10 días.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mayor, de licencia por enfermedad remunerada "por adelantado" al comienzo de un período de 12 meses. No se requiere acumulación ni transferencia.
- Otros planes de acumulación que cumplan condiciones específicas, incluyendo los planes PTO [Tiempo Libre Remunerado], también pueden satisfacer los requisitos.

Uso:
- Un empleado puede utilizar los días de enfermedad pagados a partir del día 90 de empleo.
- El empleador deberá ofrecer días de licencia paga por enfermedad tras la petición oral o escrita de un empleado para utilizar en el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición médica existente o recibir atención preventiva para ellos mismos o para un miembro de la familia, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.
- Un empleador puede limitar el uso de días de enfermedad remunerados a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Las represalias o la discriminación contra un empleado que solicite días de licencia paga por enfermedad o el uso de días de licencia paga por enfermedad o ambos, están prohibidas. Un empleado puede presentar una queja ante el Comisionado de Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine negativamente al empleado.

Para obtener información adicional, puede comunicarse con su empleador o con la oficina local del Comisionado de Trabajo. Localice la oficina consultando 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.

Publicación de Licencia Paga por Enfermedad de DLSE de 11/2023

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales

La ley de California provee protección a la salud y seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas por la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Division of Occupational Safety and Health, o Cal/OSHA). Este cartel explica algunos de los requerimientos y procedimientos básicos para cumplir con las normas estatales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley exige que se fije este cartel. El incumplimiento de esta norma podría resultar en sanciones considerables. Las normas de Cal/OSHA pueden encontrarse en **www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm**.

QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:
Todos los empleadores deben proporcionar trabajo y lugares de trabajo seguros y salubres. Dicho de otra forma, usted como empleador, debe seguir las leyes estatales rigiendo la seguridad y la salud laboral. El incumplimiento de estas leyes puede suponer una amenaza a la vida o la salud de los trabajadores y resultar en sanciones considerables.

Debe fijar este cartel en un lugar visible y donde se fijan normalmente los avisos a los empleados con el fin de que todos en el trabajo estén conscientes de sus derechos y responsabilidades básicas.

Debe tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP) por escrito y efectivo que cumpla con los requisitos del Código de Regulaciones de California, título 8, sección 3203 (www.dir.ca.gov/title8/3203.html) y brindar acceso a los empleados y sus representantes designados.

Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que cada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo.

Debe corregir cualquier condición peligrosa que sepa que puede resultar en lesiones a sus empleados. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en cargos penales, sanciones monetarias e incluso el encarcelamiento.

Debe notificar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA de cualquier lesión o enfermedad seria o muerte que ocurre en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de llamar a servicios de emergencias para asistir al empleado lesionado. No reportar una lesión o enfermedad seria o muerte dentro de las primeras 8 horas de ocurrida puede resultar en una sanción civil de $5,000.

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:
Nunca permita que un empleado realice trabajo que infrinja las regulaciones de Cal/OSHA de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Nunca permita que un empleado sea expuesto a sustancias peligrosas sin proporcionarle la protección adecuada.

Nunca permita que un empleado que no ha sido capacitado realice trabajo peligroso.

LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:
Como empleado, usted (o alguien en su lugar) tiene derecho a presentar un reclamo confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si cree que las condiciones son inseguras o insalubres, a través del contacto con la oficina del distrito local de Cal/OSHA (véase abajo). Cal/OSHA no revelará su nombre a menos que usted solicite lo contrario.

Usted también tiene derecho de señalar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA realizando la inspección en su lugar de trabajo.

Usted y su representante designado tienen derecho a acceder al IIPP del empleador.

Cualquier empleado tiene derecho a negarse a realizar un trabajo que viole una norma u orden de seguridad o salubridad ocupacional en caso que dicha violación llegase a crear un peligro real y aparente para el empleado u otros empleados.

Usted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo inseguras o insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con la oficina más cercana del Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales (Oficina del Comisionado Laboral) o a la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estos reclamos en la Oficina del Comisionado Laboral de California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana.

LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES:
Para mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquier riesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador.

Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes estatales de seguridad y salud laboral.

LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:
Para conocer más sobre las normas de seguridad laboral, puede contactar los Servicios de Consulta de Cal/OSHA para recibir información gratuita, documentos requeridos y publicaciones. También puede contactar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA. Si lo prefiere, puede contratar un asesor privado competente o consulte con su compañía de seguro de compensación de los trabajadores para obtener información.

APLICAN REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJO CERCA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS:
Los empleadores que utilizan sustancias catalogadas como peligrosas en el Código de Regulaciones de California, título 8, articulo 339 (**www.dir.ca.gov/title8/339.html**) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos (**www.dir.ca.gov/title8/5194.html**) deben proporcionar información a los trabajadores sobre químicos peligrosos en su lugar de trabajo, acceso a las hojas de datos de seguridad y capacitación sobre cómo utilizar químicos peligrosos de manera segura.

Los empleadores deberán poner a disposición de manera oportuna y razonable una hoja de datos de seguridad sobre cada sustancia peligrosa en el lugar de trabajo en caso de ser solicitado por un empleado, un representante del contrato colectivo o un médico de un empleado.

Los empleados tienen derecho a ver y copiar sus registros médicos y los registros de exposiciones a materiales potencialmente tóxicos o agentes físicos dañinos.

Los empleadores deben permitir el acceso a empleados o sus representantes a registros de exposición del empleado a materiales potencialmente tóxicos o a agentes físicos dañinos, y notificar a los empleados sobre cualquier exposición a concentraciones o niveles que excedan los límites de exposición permitidos por las normas de Cal/OSHA.

Todo empleado o representante tiene derecho a observar el monitoreo o la medición del nivel de exposición a riesgos de un empleado que se realice para cumplir con las regulaciones de Cal/OSHA.

CUÁNDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:
Un ingeniero o higienista industrial capacitado de Cal/OSHA puede visitar el lugar de trabajo con el fin de asegurarse de que la compañía está cumpliendo con las leyes de seguridad y salud laboral.

También pueden realizarse inspecciones cuando un empleado presenta un reclamo válido a Cal/OSHA.

Cal/OSHA también visita el lugar de trabajo para investigar una lesión o enfermedad seria o muerte.

Cuando inicia una inspección, el investigador de Cal/OSHA mostrará su identificación oficial.

Al empleador o a alguien que el empleador elija se le dará la oportunidad de acompañar al investigador durante la inspección. Se le dará la misma oportunidad a un representante autorizado de los empleados. En caso de no haber un representante autorizado de los empleados, el investigador conversará con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

VIOLACIONES, SANCIONES Y PENALIDADES:
Si la investigación muestra que un empleador ha infringido una norma o regla de seguridad y salud, el investigador de Cal/OSHA puede emitir una sanción. Cada sanción acarrea una penalidad monetaria y especifica la fecha en la que debe eliminar la violación. Una advertencia, la cual no acarrea penalidades monetarias, puede ser emitida en lugar de una sanción para violaciones no serias.

Las penalidades monetarias dependen parcialmente de la clasificación de la violación, sea esta regulatoria, general, seria, reincidente o deliberada, y ya sea que el empleador ha sido negligente en eliminar violaciones anteriores que involucren la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades y las cantidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, articulo 336 (**www.dir.ca.gov/title8/336.html**). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad permanente del cuerpo de un trabajador puede resultar, luego de emitida la sentencia, en una multa de hasta $250,000 o encarcelamiento por hasta tres años o ambos, y si el empleador es una corporación o sociedad de responsabilidad limitada , la multa puede llegar hasta $1.5 millones.

La ley estipula que el empleador puede apelar las sanciones en un plazo de 15 días hábiles a partir del recibo de la misma a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Appeals Board).

Un empleador que recibe una sanción, Orden de Adopción de medidas especiales (Order to Take Special Action) o una Orden especial (Special Order) debe publicar el documento o una copia, incluida la notificación a empleados en varios idiomas que se incluido en un lugar visible o cerca del lugar de la infracción o situación de inseguridad durante tres días laborales, o hasta que se corrija la situación de inseguridad, lo que demore más, para advertir a los empleados del peligro que pueda existir ahí. Todo empleado puede protestar el tiempo permitido para la corrección de la infracción a la División de Seguridad y Salud Ocupacional o a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional.

Llame GRATIS a la Línea de Información al Trabajador – (833) 579-0927

DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)
SEDE PRINCIPAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 – Teléfono (510) 286-7000

Oficinas de distrito

American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Ave., Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Bl., Ste. 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr., Ste. 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St., Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	1500 Hughes Way, Suite C-201, Long Beach 90810	(424) 450-2630
Los Angeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr., Ste. 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay St., Ste. 1303, Box 41, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	1750 Howe Ave., Ste. 430, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr., Ste. 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403

Oficinas regionales

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	1750 Howe Ave., Ste. 440, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 471-9122

Servicios de Consulta de Cal/OSHA

Oficinas de campo y zona

• Fresno / Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005 Fresno 93721	(559) 445-6800
• La Palma / Los Angeles / Orange County	1 Centerpointe Dr., Ste. 150 La Palma 90623	(714) 562-5525
• Oakland/ Bay Area	1515 Clay St., Ste 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento / Northern CA	1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825	(916) 263-0704
• San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 339 San Bernardino 92401	(909) 383-4567
• San Diego / Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Ste. 204 San Diego 92108	(619) 767-2060
• San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307 Van Nuys 91401	(818) 901-5754

Oficina regional de Servicios de Consulta

• Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014 Fresno 93721	(559) 445-6800

El Cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral de Cal/OSHA se lleva a cabo por la División de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo el Departamento de Relaciones Industriales, el cual tiene la responsabilidad principal en la administración del programa de Cal/OSHA. Las normas de seguridad y salud ocupacional son promulgadas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional. Quien desee presentar un reclamo alegando deficiencia en la administración del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional de California, puede hacerlo contactando a la Oficina Regional de San Francisco de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El teléfono del Departamento de Trabajo de los EE. UU.: (415) 625-2547. OSHA monitorea la operación de planes estatales para asegura de que la autorización continuada sea meritoria.

noviembre de 2023

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE
LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Civil Rights Department STATE OF CALIFORNIA

El Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department, CRD) hace cumplir las leyes de protección contra la discriminación y el acoso ilegales en el empleo por motivos de estas características, sean reales o percibidas:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (salud física, desarrollo, salud mental/psiquiátrica y VIH/SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **CONDICIÓN MÉDICA** (características genéticas, cáncer o antecedentes de cáncer)
- **ESTADO MILITAR O VETERANO**
- **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de una licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello y el peinado)
- **RELIGIÓN** (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal)
- **TOMA DE DECISIONES SOBRE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluyendo el embarazo, el nacimiento, la lactancia o las condiciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

LA LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS PROTEGE SUS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

ACOSO
1. La ley prohíbe el acoso a empleados, solicitantes de empleo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica mencionada en este póster, incluyendo el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o una combinación de dos o más características protegidas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso y deben proporcionar a cada empleado información sobre la naturaleza ilegal del acoso sexual y los recursos legales disponibles.
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIÓN RAZONABLE
1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar en función de cualquier característica protegida mencionada en este póster al tomar decisiones sobre contratación, promoción, salario, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que esté justificado por una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción lingüística y las consecuencias de su violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque posee una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluyendo el uso de ropa, joyas y vello facial o corporal que formen parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
5. Los empleadores deben realizar adaptaciones razonables a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra un empleado debido a su condición, o a la condición de un miembro de su familia, de víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y ciertos otros tipos de violencia, siempre que el empleador conozca dicha condición. Los empleadores también deben proporcionar a dichos empleados adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad.

PROTECCIONES ADICIONALES
La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajen para empleadores con cinco o más empleados. Pueden aplicarse algunas excepciones. Estas protecciones adicionales incluyen:
1. Protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que busquen empleo. Protecciones contra la discriminación por el uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo.
2. Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para empleados elegibles para cuidar de sí mismos, de un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o de una persona designada (con sangre o relación familiar con el empleado); para establecer un vínculo con un(a) nuevo(a) hijo(a); o para ciertas necesidades militares urgentes.
3. Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de la familia (hijo(a), cónyuge, padre/madre, hermano(a), abuelo(a), nieto(a), pareja de hecho o suegro(a))
4. Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para empleados discapacitados debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, por recomendación de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada.
5. Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, gestación subrogada fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
6. Protecciones para un empleado que se ausente del trabajo para servir como jurado, si ha dado aviso razonable al empleador, o para testificar en un tribunal
7. Protecciones para un empleado que se tome tiempo libre del trabajo para acudir a la corte o buscar ayuda legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
8. Protecciones contra represalias cuando una persona se oponga, denuncie o ayude a otra persona a oponerse a una discriminación ilegal, incluyendo la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD

REMEDIOS/PRESENTACIÓN DE QUEJAS
1. La ley proporciona recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos remedios pueden incluir contratación, pago anticipado, pago atrasado, ascenso, reintegro, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de peritos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia emocional.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: si cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia. Para aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de cumplir los dieciocho años, lo que ocurra más tarde.

Si sufrió discriminación, acoso o represalias en el trabajo, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320Servicio de Retransmisión de California (711) ¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Las reglamentaciones para la implementación de la ley están en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

La sección 12950 del Código de Gobierno y el título 2, sección 11023 del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe publicarse de forma visible en las oficinas de contratación, en los tablones de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones de los sindicatos y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento esté compuesta en más del 10% por personas que no hablen inglés, también se debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: **calcivilrights.ca.gov/posters/required** CRD-E07P-SP / Enero 2025

LICENCIA DE CUIDADO FAMILIAR Y MÉDICA, Y LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

Civil Rights Department STATE OF CALIFORNIA

Según la ley de California, los empleados pueden tener el derecho a tomar una licencia protegida para cuidar de su propia condición médica grave o de un familiar con una condición médica grave, o para vincularse con un nuevo niño (ya sea en el contexto de un nacimiento, una adopción o una crianza temporal). La ley de California también exige que los empleadores den licencias y adaptaciones protegidas a las empleadas que están incapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada.

Según la Ley de derechos de familia de California (California Family Rights Act, CFRA), de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, es decir, una licencia que, al finalizar, les permita volver a su trabajo o a un trabajo similar. Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el empleado que deba ocuparse de:
- su propia condición médica grave;
- la condición médica grave de un hijo, cónyuge, pareja, padre, madre, suegro, abuelo, nieto, hermano o algún pariente biológico, o con quien mantenga un vínculo familiar ("persona designada"); o
- el nacimiento, la adopción o la crianza temporal de un niño.

Si un empleado toma una licencia para cuidar de su propia condición médica grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse con un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea necesario por razones médicas o por alguna otra circunstancia.

Elegibilidad. Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, el empleado debe haber prestado más de 12 meses de servicio a un empleador que tenga un mínimo de cinco empleados, y debe haber trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que quiere comenzar la licencia.

Pago y beneficios durante la licencia. Aunque la ley garantiza únicamente las licencias no remuneradas, algunos empleadores les pagan a sus empleados durante las licencias CFRA. Además, en algunas circunstancias, los empleados pueden optar por (o los empleadores pueden exigir) el uso de los días de licencia acumulados mientras se toman la licencia CFRA. Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Employment Development Department (Departamento del Desarrollo del Empleo).
Si un empleado se toma una licencia CFRA, esto puede interferir con algunos de sus beneficios laborales y con la fecha de concesión de antigüedad. Si los empleados quieren obtener más información sobre la elegibilidad para tomar una licencia o sobre cómo se ven afectados sus beneficios y antigüedad al tomarse una licencia, deben comunicarse con su empleador.

Licencia de incapacidad por embarazo. Si una empleada se encuentra incapacitada por embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia de incapacidad por embarazo de un máximo de cuatro meses, según el período en que esté auténticamente incapacitada. Para gozar de este derecho, no es necesario que sea elegible para acceder a una licencia CFRA. Si, en cambio, la empleada es elegible para tomar una licencia CFRA, tiene ciertos derechos para tomar ambas: una licencia de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo.

Reincorporación. La licencia CFRA y la licencia de incapacidad por embarazo incluyen una garantía de reincorporación al mismo puesto o, en algunos casos, a un puesto similar una vez que finalice la licencia, sujeta a cualquier defensa contemplada por la ley.

Aviso. De ser posible, en el caso de eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado, ya sea propio o de un familiar), los empleados deben avisar a su empleador con al menos 30 días de anticipación que se tomarán una licencia. Para eventos que son imprevisibles, los empleados deben informar a sus empleadores apenas sepan de que necesitarán tomar una licencia, por lo menos, de manera verbal. El incumplimiento de estas reglas de aviso constituye causal para, y podría ocasionar, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Es posible que los empleadores soliciten un certificado del proveedor de atención médica del empleado para concederle una licencia de incapacidad por embarazo o por una condición médica personal grave. También es posible que exijan que el empleado proporcione un certificado del proveedor de atención médica del familiar que sufra una condición médica grave, donde se mencione a la persona designada, para concederle una licencia de cuidado familiar.

¿Quiere obtener más información?
Visite calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

Si sufrió discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indebida una licencia protegida por razones familiares o médicas, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite **calcivilrights.ca.gov/posters/required**. CRD-100-21SP / February 2023

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA

AMBULANCIA: ______________ INCENDIO-RESCATE: ______________

HOSPITAL: ______________ MEDICO: ______________

ALTERNO: ______________ POLICÍA: ______________

CAL/OSHA: ______________

(La seccion 1512 (e) del Titulo 8 requiere que se despliegue este aviso.)
State of California Department of Industrial Relations-Cal/OSHA Publications
P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603

State of California CAL OSHA Department of Industrial Relations
03/1990 S-500

TIEMPO LIBRE DE LOS EMPLEADOS PARA VOTAR.

LAS URNAS ABREN DE 7:00 AM A 8:00 PM CADA DÍA DE LA ELECCIÓN

Si tiene programado estar en el trabajo durante ese tiempo y no tiene suficiente tiempo fuera de las horas de trabajo para votar en una elección estatal, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas libres para votar, sin perder ningún pago. Usted puede tomarse tanto tiempo como sea necesario para votar, pero sólo dos horas de ese tiempo serán pagas. Su tiempo libre para votar puede tomarse sólo al principio o al final de su turno de trabajo regular, lo que le permite más tiempo libre para la votación y el menor tiempo fuera de su turno de trabajo regular, a menos que acuerde algo diferente con su empleador. Si tres días hábiles antes de la elección cree que necesitará tiempo libre para votar, debe notificar a su empleador por lo menos dos días hábiles antes de la elección.

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

Civil Rights Department STATE OF CALIFORNIA

SI ESTÁ EMBARAZADA, TIENE UNA CONDICIÓN MÉDICA RELACIONADA O SE ESTÁ RECUPERANDO DEL PARTO, LEA ESTE AVISO.

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE
- Hacer las adaptaciones razonables según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto u otras condiciones relacionadas (como modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Cambiarla a un puesto (si hay disponible) o a tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera médicamente necesario debido al embarazo.
- Darle licencia de incapacidad por embarazo (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables en los que normalmente trabajaría durante un tercio de año o 17 1/3 semanas) y reincorporarla al puesto cuando ya no esté incapacitada por embarazo o, en ciertos casos, a un puesto equivalente. Sin embargo, tomar una PDL no la protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
- Darle una cantidad de receso razonable y el uso de una habitación u otro lugar cercano al área de trabajo de la empleada para que pueda extraerse leche en privado como se establece en el Código de Trabajo.
- Nunca discriminarla, acosarla ni tomar represalias por motivos del embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO
- La PDL no es por un período de tiempo automático, sino por el período de tiempo que usted esté incapacitada por embarazo, parto o condición médica relacionada. Su proveedor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.
- Una vez que se le haya avisado a su empleador de que usted necesita tomar una PDL, el empleador debe garantizar por escrito que usted puede reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en uno similar, si usted pide una garantía por escrito. El empleador puede pedirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de licencia.
- La PDL puede incluir, entre otros, más recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales y reposo en cama ordenado por el médico, y cubre condiciones como náuseas matutinas graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación de un parto, o pérdida o finalización del embarazo, o depresión posparto.
- No es necesario que la PDL se tome toda a la vez, pero se puede tomar según se necesite, como lo considere necesario su proveedor de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.
- La licencia se pagará o no, dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el seguro estatal por incapacidad o la licencia pagada por asuntos familiares (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department).
- Según le parezca, puede usar cualquier período de vacaciones u otro permiso pagado durante la PDL.
- El empleador puede pedirle que use la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede elegir usarla.
- El empleador debe continuar la cobertura médica colectiva durante la PDL, al mismo nivel y en las mismas condiciones en las que se hubiera dado la cobertura si usted hubiera seguido trabajando con continuidad el tiempo que dure su licencia.
- Es posible que tomar la PDL afecte algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener más información.

OBLIGACIONES DE AVISO COMO EMPLEADA
- Dar al empleador avisos razonables. Para poder recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o tomar la PDL, debe avisar al empleador con tiempo suficiente para que haga los planes adecuados. Aviso con tiempo suficiente son 30 días de antelación, si la necesidad de adaptaciones razonables, traslado o PDL es previsible; si no, tan pronto como sea posible, si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Dar un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica. Con excepción de una emergencia médica en la que no haya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica sobre la necesidad médica de adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o un imprevisto, debe presentar este certificado dentro del período que pida el empleador, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. El empleador debe darle al menos 15 días calendario para presentar el certificado. Vea si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico para dárselo a su proveedor de atención médica y que lo complete.
- Tenga en cuenta que si no le da el aviso con la antelación razonable al empleador, o si el empleador lo exige, un certificado médico por escrito de la necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar la adaptación razonable, el traslado o la PDL.

OTRA LICENCIA MÁS SEGÚN LA CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA)
Según la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act, CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que quiere comenzar la licencia, es posible que tenga derecho a una licencia médica o para cuidado de la familia (licencia de CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la colocación de crianza temporal de su hijo**, o por su propia condición médica grave o el de su hijo, padre***, cónyuge, pareja doméstica, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona relacionada por sangre o en relación de parentesco con el empleado ("persona designada"). Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras se toman la licencia de CFRA, pero los empleadores no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado durante la licencia de CFRA. Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Departamento del Desarrollo del Empleo.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite: **www.calcivilrights.ca.gov/posters/required**

*Las protecciones de PDL, licencia de CFRA y contra la discriminación se aplican a empleadores de 5 o más empleados; las protecciones contra el acoso se aplican a empleadores de 1 o más personas. ** "Hijo" significa un hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleado o de la pareja doméstica del empleado, o una persona ante quien el empleado está in loco parentis. *** "Padre" incluye un padre biológico, de crianza temporal o adoptivo, un suegro, un padrastro, un tutor legal u otra persona que estuvo in loco parentis para el empleado cuando el empleado era un niño.

CRD-E09P-SP / February 2023

LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME

Civil Rights Department STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y DE GÉNERO NO CONFORME CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS EN EL TRABAJO. EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CIVIL RIGHTS DEPARTMENT, CRD) ES RESPONSABLE DE HACER CUMPLIR ESTAS PROTECCIONES.

LO QUE DEBE SABER

1. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme de la discriminación laboral?
Sí. Todos los empleados, postulantes, becarios no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando se basa en una característica protegida, como la identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza o país de origen. Esto significa que los empleadores privados que tengan cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque la persona se identifica (o se perciba que se identifica) como transgénero o no binario, o porque exprese su género de formas no estereotipadas.
La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento del proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones de trabajo o modificar injustamente las condiciones de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

2. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme del acoso en el trabajo?
Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, becario, voluntario o contratista por su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede ser responsable si sus compañeros de trabajo crean un entorno laboral hostil, ya sea en persona o virtual, para un empleado que está en proceso de transición de género. Del mismo modo, un empleador puede ser responsable cuando los clientes o otros terceros acosan a un empleado por su identidad o expresión de género, como referirse intencionadamente a un empleado que no está conforme con su género con pronombres o nombres equivocados.

3. ¿La ley de California protege a los empleados que se quejan de discriminación o acoso en el lugar de trabajo?
Sí. Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que haga valer su derecho, reconocido por la ley, a no sufrir discriminación ni acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalias ilegales cuando en respuesta a un empleado que presenta una queja por discriminación, a su supervisor, al personal de recursos humanos o al CRD, reduce sus turnos.

4. Si los baños, duchas y vestuarios están separados por sexo, ¿los empleados pueden elegir el más apropiado para ellos?
Sí. Todos los empleados tienen derecho a baños y vestuarios seguros y apropiados. Esto incluye el derecho de usar un baño o vestuario que corresponda con la identidad de género del empleado, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, siempre que sea posible, los empleadores deben proporcionar un baño unisex (o "para todos los géneros") de fácil acceso para una sola persona, que pueda usar cualquier empleado. El uso de un baño unisex para una sola persona siempre debe ser una decisión propia. No se puede obligar a ningún empleado a usar uno, ya sea por política o por acoso.

5. ¿Un empleado tiene derecho a que lo llamen por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género, aunque sean diferentes de su nombre y género legales?
Sí. Los empleados tienen derecho a usar y ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género. A veces se conocen como nombres y pronombres "elegidos" o "preferidos". Por ejemplo, un empleado no necesita cambiar legalmente su nombre o certificado de nacimiento, ni someterse a ningún tipo de transición de género (como cirugía), para usar un nombre o pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Puede que un empleador esté legalmente obligado a usar el nombre legal de un empleado en ciertos registros laborales, pero cuando la ley no obliga al uso de un nombre legal, los empleadores y los compañeros de trabajo deben respetar el nombre y los pronombres que el empleado elija. Por ejemplo, algunas empresas usan programas informáticos para las nóminas y otros fines administrativos, como crear horarios de trabajo o generar perfiles virtuales. Aunque puede ser apropiado que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero en la nómina cuando así lo exija la ley, negarse o no a usar el nombre y los pronombres elegidos por esa persona, si son diferentes de su nombre legal, en el horario de trabajo, la tarjeta de identificación, la cuenta de mensajería instantánea o la tarjeta de identificación de trabajo podría ser acosador o discriminatorio. El CRD recomienda a los empleadores respetar el nombre y los pronombres de cada empleado en la medida en que la ley lo permita.

6. ¿Un empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género?
Sí. Un empleador que exige un código de vestimenta debe hacerlo cumplir de una manera no discriminatoria. Esto significa que cada empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género. Aunque un empleador puede establecer un código de vestimenta o una política de aseo personal de acuerdo con las necesidades de la empresa, todos los empleados deben estar sujetos a las mismas normas, independientemente de su identidad o expresión de género.

7. En una entrevista, ¿un empleador puede preguntar a un solicitante sobre su sexo asignado al nacer o su identidad de género?
No. Los empleadores pueden hacer preguntas no discriminatorias, como preguntar por los antecedentes laborales de un solicitante o pedir referencias profesionales. Un entrevistador no debe hacer preguntas destinadas a detectar la identidad de género de una persona o su historia de transición de género, como preguntar por qué la persona cambió su nombre. Los empleadores tampoco deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planean hacerse cirugías.

¿Quiere obtener más información?
Visite: **https://bit.ly/3hTG1EO**

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite: **calcivilrights.ca.gov/posters/required** CRD-E04P-SP / February 2024