

Para todos los Empleados

Sus derechos como empleado están protegidos por la legislación federal y estatal. De acuerdo con esta legislación, su empleador debe mostrar esta información para que usted pueda conocer sus derechos. Si tiene alguna duda sobre la información que aparece a continuación, póngase en contacto con su supervisor inmediato o con el departamento de personal.

Emergencia

AMBULANCIA	_____	911	_____
INCENDIOS - RESCATE	_____	911	_____
HOSPITAL	_____	911	_____
MÉDICO	_____	911	_____
ALTERNATIVO	_____	911	_____
POLICÍA	_____	911	_____
CAL/OSHA	Vea la lista adjunta de números de contacto locales de OSHA (LA EXHIBICIÓN DE UN PÓSTER SE REQUIERE EN EL TÍTULO 8, ARTÍCULO 1512(e), CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA) Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, Publicaciones de Cal/OSHA DOSHPublications@dir.ca.gov S-500 marzo de 1990		

Notificación del Día de Paga

Los días de paga para los empleados de: Great Hire Inc.
(nombre de la empresa)

serán como se indica a continuación:

- semanalmente, el Viernes 4:00 pm o fin de turno Ubicación del lugar de trabajo o depósito directo
día de la semana hora lugar
- cada dos semanas, el _____
día de la semana hora lugar
- dos veces al mes, el _____ y el _____
fecha fecha hora lugar
- mensualmente, el _____
fecha hora lugar

De acuerdo con los Artículos 204, 204a, 204b, 205 y 205.5 del Código de Trabajo de California. Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, División para el Cumplimiento de las Normas Laborales DLSE 8 (REV. 06-02)

Protección de los Empleados Denunciantes

La política pública del Estado de California es la de alentar a los empleados a que informen a cualquier agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, y que suministren información a y testifiquen ante cualquier organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando tengan motivos suficientes para creer que el empleador está violando una ley estatal o federal, o está violando o no está cumpliendo con alguna norma o reglamentación local, estatal o federal.

¿Quién está protegido?

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], las personas protegidas son los empleados. Se entiende por “empleado” a toda persona empleada por un empleador o patrón, ya sea público o privado, incluyendo, entre otras, las personas empleadas por el estado o cualquier subdivisión de este, por cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluida cualquier ciudad o condado chárter, cualquier distrito escolar, distrito de colegios comunitarios, sociedad anónima pública o municipal, subdivisión política y la Universidad de California. [Sección 1106 del Código de Trabajo de California]

¿Qué se entiende por “denunciante” (“whistleblower” en inglés)?

Un “denunciante” es un empleado que revela información a una agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con facultad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, o que suministra información a o testifica ante un organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando el empleado tenga motivos suficientes para creer que la información revela:

1. La violación de una ley estatal o federal,
2. La violación o el incumplimiento de una norma o reglamentación local, estatal o federal, o
3. En relación con la seguridad y salud de los empleados, condiciones de trabajo o prácticas laborales inseguras en su empleo o lugar de trabajo.

Un empleado también puede ser considerado informante y gozar de protección si el empleador considera que el empleado participa o participará de una actividad protegida. Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que resultaría en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamentación local, estatal o federal.

¿Qué tipo de protección se ofrece a estos empleados?

1. Los empleadores no podrán adoptar ni aprobar ninguna norma, reglamentación o política que impida a los empleados denunciar actos ilegales en el trabajo.
2. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que denuncien actos ilegales en el trabajo.
3. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por negarse a participar en una actividad que podría resultar en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamentación estatal o federal.
4. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por haber ejercido su derecho a denunciar actos ilegales en cualquier empleo anterior.

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], si un empleador toma represalias contra un empleado que denuncia actos ilegales en el trabajo, el empleador estará obligado a restablecer el empleo y los beneficios laborales del empleado, pagar el salario no percibido y tomar cualquier otra medida que sea necesaria para cumplir con la ley.

Cómo denunciar actos ilegales

Si dispone de información sobre posibles incumplimientos de leyes, normas o reglamentaciones locales, estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada ante sus socios, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Gratuita para Denunciantes del Procurador General del Estado de California: 1-800-952-5225**. El procurador general dirigirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para que la estudie y, si corresponde, lleve a cabo una investigación.

Conozca sus Derechos:

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Sindicatos
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Agencias de empleo
- Instituciones educativas (como empleadores)

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitudes o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

1-800-669-6820 (TTY) **Corre Electrónico:** info@eeoc.gov

1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL) Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

Los Derechos de los Empleados Transgénero o de Género no Conforme



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 u 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.

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 contar con un programa que sea eficaz para la prevención de lesiones y enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés) por escrito que cumpla con los requisitos del Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 3203 (www.dir.ca.gov/title8/3203.html) y proporcionar el acceso a sus 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 que actúe en su nombre) tiene derecho a presentar una denuncia confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si considera que las condiciones son inseguras o insalubres. Esto se puede hacer al contactar la oficina local del distrito de Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, a menos que 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 el derecho a negarse a realizar un trabajo que infringe un estándar u orden de salud o seguridad laboral dónde dicha violación causaría un peligro real o aparente al 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, artículo 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

Protección de Seguridad y Salud en el Trabajo

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, artículo 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 incluyó 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

District Offices

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., Suite 1103, Oakland, 94612	(510) 622-2891
Sacramento/		
Northern California	1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825	(916) 263-0704
San Bernardino	464 West Fourth St., Suite 339, San Bernardino 92401	(909) 383-4567
San Diego/		
Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Suite 204, San Diego 92108	(619) 767-2060
San Fernando		
Valley	6150 Van Nuys Blvd., Suite 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 asegurar de que la autorización continuada sea meritatoria.

noviembre de 2023



Enmienda a la Orden de sueldo mínimo general y Órdenes por industria y ocupación de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC)

POR FAVOR COLOCAR JUNTO A SU ORDEN DE INDUSTRIA Y OCUPACIÓN DE IWC

ANUNCIO OFICIAL

Sueldo mínimo de California

MW-2025

Todos los empleadores, independientemente del número de empleados que tengan, deberán pagar a cada empleado sueldos que no podrán ser inferiores al siguiente:

En vigor desde el 1º de enero de 2025 Sueldo mínimo: **\$16.50 por hora**

*Ver Art. 2 a continuación

En vigor desde el 1º de enero de 2024 Sueldo mínimo: **\$16.00 por hora**

En vigor desde el 1º de enero de 2023 Sueldo mínimo: **\$15.50 por hora**

AÑOS ANTERIORES

FECHA DE ENTRADA	Empleadores con 25 o menos empleados*	Empleadores con 26 o más empleados*
EN VIGOR		
1 de enero de 2022	\$14.00	\$15.00

* Los empleados tratados como empleado por un único contribuyente calificado de conformidad con la sección 23626 del Código de renta y fiscalidad (Revenue and Taxation Code) serán tratados como empleados de ese contribuyente único. A los empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

TÉNGASE PRESENTE que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmo la ley aprobada por la Legislatura de California que aumentaba el sueldo mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estadísticas de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California) y, en 2023, aumentó el sueldo mínimo a pagar por ciertos empleadores de restaurantes de comida rápida (AB 1228, Estadísticas 2023) y los empleadores de instalaciones de servicios de salud (SB 525, Estadísticas 2023); SB 828, Estatutos de 2024 y SB 159, Estatutos de 2024). De conformidad con su autoridad en virtud del artículo 1182.13 del Código laboral, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y republica los Artículos 2, 3, y 5 de la Orden de sueldo mínimo, MW-2025. El Artículo 1, Aplicabilidad, y el Artículo 4, Divisibilidad, no se han modificado. En consonancia con estas promulgaciones, las modificaciones se hacen al sueldo mínimo y los artículos de crédito por comida y alojamiento de todos las ordenes de industria y ocupación de IWC.

Este resumen debe ponerse a disposición de los empleados de conformidad con las órdenes de sueldo de IWC. Las copias del texto completo de las órdenes de sueldo modificadas pueden obtenerse descargándolas de internet en <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> o poniéndose en contacto con su oficina local de la División de cumplimiento de normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement).

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de esta orden no se aplicarán al personal de venta externo ni a personas que sean padres, cónyuges o hijos del empleador anteriormente incluidos en esta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por la ley o en el Artículo 1, Aplicabilidad, y otros artículos de las ordenes de industria y ocupación de IWC se podrán usar en los casos que el empleador pueda cumplir y aplicar dichas disposiciones.

2. SUELDO MÍNIMO

Todo empleador deberá pagar a cada empleado un sueldo no inferior a lo indicado arriba, en cada fecha de entrada en vigor, por hora por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes que deberán pagar no menos que el sueldo mínimo especificado a cada empleado: Empleadores de restaurantes de comida rápida según la Parte 4.5.5 de la División 2 del Código laboral (empezando por el artículo 1474 del Código laboral), en vigor desde el 1 de abril de 2024; y empleadores de instalaciones de servicios de salud según el artículo 1182.14 del Código laboral, con vigencia a partir del 16 de octubre de 2024. Nota: Los avisos complementarios a esta orden que incluyen los salarios mínimos aplicables a los empleados de Restaurantes de Comida Rápida y Centros de Atención Médica, respectivamente, están disponibles online en la dirección de página web que se indica arriba en el Resumen de Acciones.

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

3. TABLA: CRÉDITOS POR COMIDAS Y ALOJAMIENTO

Cuando el crédito por comidas o alojamiento se use para cumplir parte de la obligación del empleador de pagar el sueldo mínimo, entonces las cantidades acreditadas de esta forma, de conformidad con un acuerdo escrito voluntario, no podrán ser superiores a:

EFECTIVO:	1 DE ENERO DE 2022		1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024	1 DE ENERO DE 2025
	26 o más empleados	25 o menos empleados	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan
Para un empleador que emplea					
ALOJAMIENTO:					
Dormitorio ocupado en solitario	\$70.53/ semana	\$65.83/ semana	\$72.88/semana	\$75.23/semana	\$77.58/semana
Dormitorio compartido	\$58.22/ semana	\$54.34/ semana	\$60.16/semana	\$62.10/semana	\$64.04/semana
Apartamento, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$847.12/ mes	\$790.67/ mes	\$875.33/mes	\$903.60/mes	\$931.88/mes
Cuando una pareja esté empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, 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

No se podrá descontar las comidas ni el alojamiento del sueldo mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando el crédito por comidas o alojamiento se usen para cumplir parte de la obligación del empleador de pagar el sueldo mínimo, entonces las cantidades acreditadas de esta forma no podrán ser superiores a los montos indicados en la tabla anterior.

4. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta Orden, o de cualquier artículo, apartado, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera considerada inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por el estatuto, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas y seguirán plenamente vigentes como si la parte considerada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida en la orden.

5. DISPOSICIONES MODIFICADAS

Esta Orden modifica el sueldo mínimo y los créditos por comidas y alojamiento en MW-2024, además de las ordenes por industria y ocupación de IWC. (Véase Ordenes 1-15, Art. 4 y 10; y Orden 16, Art. 4 y 9). Esta Orden no hace ningún otro cambio a las ordenes por industria y ocupación de IWC

Las preguntas sobre cumplimiento deberían dirigirse al Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office). La información sobre la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a usted, puede encontrarla en la internet en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o buscando "California Labor Commissioner's Office" en internet o en cualquier directorio. La Comisionada Laboral tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys.

Derechos DE LOS TRABAJADORES Bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés)



Salario Mínimo Federal

\$ 7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009



La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEPO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

1-866-487-9243 • TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

REV 04/23

División de Horas y Salarios
Departamento de Trabajo de los EE.UU.

WH1088 SPA

La ley de California Prohíbe la Discriminación y El Acoso en el Trabajo

Departamento de Derechos Civiles



El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) es la autoridad de aplicación de las leyes contra la discriminación y el acoso ilegales en el empleo en función de las siguientes características o percepciones:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, del desarrollo, de salud mental/psiquiátrica, VIH/sida)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **PROBLEMAS MÉDICOS** (características genéticas, cáncer o antecedentes de cáncer)
- **CONDICIÓN DE MILITAR O VETERANO**
- **PAÍS DE ORIGEN** (incluye restricciones del uso del idioma o la posesión de una licencia de conducir expedida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye rasgos asociados a la raza, como la textura del cabello y los peinados)
- **RELIGIÓN** (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas de arreglo personal)
- **TOMA DE DECISIONES SOBRE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y los problemas médicos relacionados)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

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

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso a empleados, candidatos, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esta prohibición también comprende el acoso basado en cualquier característica enumerada en este póster, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. 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 en relación con la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar en razón de cualquiera de las características protegidas indicadas anteriormente a la hora de tomar decisiones sobre la contratación, los ascensos, el salario, los beneficios, las condiciones de empleo, los despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en los lugares de trabajo a menos que esté justificado por razones comerciales. El empleador debe notificar a los empleados las restricciones en cuanto al uso del idioma y las consecuencias de su incumplimiento.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un candidato o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben brindar adaptaciones razonables según las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o candidato, incluido el uso de vestimenta, joyas y vello facial o corporal que forman parte de la observancia de las creencias religiosas de una persona.
5. Los empleadores deben brindar adaptaciones razonables a un empleado o candidato al empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un puesto de trabajo.
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra un empleado por el hecho de que el empleado o un familiar sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acoso y otros tipos de violencia específicos, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de esta condición. Los empleadores también deben brindar adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad a dichos empleados.

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales para quienes trabajan para empleadores con cinco empleados o más. Pueden aplicarse algunas excepciones. A continuación se indican algunas de estas protecciones adicionales:

1. Protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que buscan empleo.
2. Protecciones contra la discriminación para empleados o candidatos por el consumo de cannabis fuera del horario laboral y de las instalaciones de trabajo

3. Hasta 12 semanas de licencia con protección del puesto laboral a los empleados elegibles para cuidarse o cuidar a un familiar (hijos de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos) o a una persona designada (con una relación de consanguinidad o de cercanía con el empleado); para establecer un vínculo con un nuevo hijo; o para determinadas necesidades militares urgentes
4. Hasta cinco días de licencia con protección del puesto laboral dentro de los tres meses de la muerte de un familiar (hijos, cónyuge, padres, hermanos, abuelos, nietos, pareja de hecho o suegros)
5. Hasta cuatro meses de licencia con protección del puesto laboral para las empleadas con discapacidad debido a un embarazo, parto o problema médico relacionado, así como el derecho a una adaptación razonable, por recomendación del proveedor de atención médica, relacionada con el embarazo, parto o problema médico relacionado
6. Hasta cinco días de licencia con protección del puesto laboral después de una pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo o reproducción asistida sin éxito)
7. Protecciones para un empleado que se toma tiempo libre del trabajo para actuar como jurado, si ha dado un aviso razonable al empleador, o para declarar ante un tribunal
8. Protecciones para un empleado que se toma tiempo libre del trabajo para presentarse ante un tribunal o solicitar un recurso legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
9. Protecciones contra las represalias a una persona que se opone, denuncia o ayuda a otra persona a oponerse a una discriminación ilegal, lo cual incluye la presentación de una denuncia interna o una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD)

RECURSOS/PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

1. La ley establece recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias ilegales en el lugar de trabajo. Estos recursos comprenden, entre otros, contratación, pagos anticipados, pagos atrasados, ascensos, reincorporación, 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 denuncia ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si cree que ha sido víctima de acoso, puede presentar una denuncia ante el CRD.
3. Las denuncias deben presentarse en un plazo de tres años desde el último acto de discriminación/acoso/represalia. En el caso de los menores de 18 años, las denuncias deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia o del año posterior a cumplir los 18 años, lo que ocurra más tarde.

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, presente una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](https://www.calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)
 Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
 Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable?
 El CRD puede ayudarle a presentar su reclamo.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en las secciones 12900 - 12999 del Código de Gobierno. Las normas que reglamentan la Ley se encuentran en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1 La sección 12950 del Código de Gobierno y la sección 11023, título 2 del Código de Regulaciones de California establecen que todos los empleadores están obligados a publicar este documento. Deberán colocarlo en un lugar visible en las oficinas de contratación, en las carteleras de anuncios para empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones de los sindicatos y en cualquier otro lugar donde se reúnan los empleados. Si más del 10% del personal de cualquiera de las instalaciones o establecimientos del empleador no habla inglés, este aviso también deberá publicarse en los idiomas correspondientes.



SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser reemplazado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:

- Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio;
- Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- Usted regresa a su trabajo o solicita ser reemplazado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio; y
- Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si Usted es elegible para ser reemplazado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y REPRESALIAS

Si Usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
 - Ha solicitado pertenecer al servicio uniformado; o,
 - Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;
- entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:
- empleo inicial; • reemplazo; • permanecer en el empleo;
 - ascenso; o, • cualquier beneficio de empleo,

debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que este ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo el testificar o hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

PROTECCION DEL SEGURO DE SALUD

- Si Usted deja su empleo para realizar servicio uniformado, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica proporcionado por su empleador existente para Usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio uniformado.
- Aún si Usted elige no continuar con su cobertura médica durante su servicio uniformado, Usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica proporcionado por el empleador al ser reemplazado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones de USERRA.
- Si necesita ayuda para enviar una reclamación, o si necesita cualquier otra información sobre USERRA, contáctese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite el sitio de internet <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede contactar a un ayudante interactivo de USERRA a través del internet en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- Si envía una reclamación a VETS y VETS no puede resolverla, Usted puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia de los EE.UU. o, a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), para representación según corresponda.
- También, puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en la Internet en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al poner este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Notificación para empleados



Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés), 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.
- Establecer un vínculo paternal con un hijo nuevo.
- 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.

Note: 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 Relevos de California al 711.

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

DERECHOS DEL EMPLEADO Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidiera, disciplinara, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha

razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



División de Horas y Salarios
Departamento de Trabajo de los EE.UU.
1-866-487-9243 • www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA Rev. 02/22

Ley de Lugares de Trabajo Saludables/Familias Saludables: Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo de California

(Modificaciones Vigentes a Partir del 1/1/2024)

Derecho:

- Todo empleado que, a partir del 1 de julio de 2015, trabaje en California durante 30 días o más dentro del año posterior al inicio de su relación laboral tiene derecho a una licencia por enfermedad con goce de sueldo.
- La licencia por enfermedad con goce de sueldo se acumula a razón de una hora cada 30 horas trabajadas, y se paga según el salario normal del empleado. La acumulación comienza a partir del primer día de empleo o a partir del 1 de julio de 2015, el que ocurra después. La licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada se trasladará al año siguiente de empleo y podrá tener un tope de 80 horas o 10 días.
- El empleador también puede conceder 5 días o 40 horas, lo que sea mayor, de licencia por enfermedad con goce de sueldo "por adelantado" al inicio del periodo de 12 meses. No es necesario acumular o trasladar la licencia.
- También podrán reunir los requisitos otros planes de acumulación que cumplan determinadas condiciones, como los planes de PTO.

Uso:

- Los empleados pueden usar los días por enfermedad con goce de sueldo a partir del 90° día de empleo.
- El empleador deberá conceder días por enfermedad con goce de sueldo a los empleados cuando así lo soliciten de forma oral o escrita para el diagnóstico, la atención o el tratamiento de un problema de salud existente o para cuidados preventivos tanto del empleado como de un familiar del empleado, o para otros fines específicos en el caso de empleados que son víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
- El empleador podrá limitar el uso de días por enfermedad con goce de sueldo a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Está prohibido tomar represalias o discriminar a un empleado que solicita días por enfermedad con goce de sueldo o se toma días por enfermedad con goce de sueldo, o ambas cosas. Los empleados pueden presentar una denuncia ante la Oficina del Comisionado Laboral contra un empleador que toma represalias en su contra o que los discrimina.

Si desea más información, comuníquese con su empleador o con la oficina local del Comisionado Laboral. Busque la oficina de su zona en nuestra lista de oficinas en <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> usando el listado alfabético de ciudades, lugares y comunidades. El personal está disponible en persona o por teléfono.

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 que trabajar durante ese periodo y no tiene tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo para votar en una elección realizada en todo el estado, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas de tiempo libre con goce de sueldo para votar.

Puede tomarse todo el tiempo que necesite para votar, pero solo le pagarán por dos horas.

El tiempo libre para votar solo se puede tomar al comienzo o al final de su turno normal del trabajo, según cuál le dé más tiempo para votar y el menor periodo de ausencia de su turno normal del trabajo, a menos que llegue a un acuerdo distinto con su empleador.

Si a los tres días laborales antes de la elección, cree que necesita tiempo libre para votar, tiene que notificar a su empleador por lo menos dos días laborales antes de la elección.

Sus Derechos y Obligaciones como Empleada Embarazada



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

EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

PDL — 5 o más empleados

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.civilrights.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.

Licencia Médica y Para el Cuidado de un Familiar y Licencia de Incapacidad por Embarazo



EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

CFRA — 5 o más empleados

Según la ley de California, los empleados pueden tener derecho a una licencia con protección del puesto de trabajo para ocuparse de un problema grave de salud propio o de un familiar, o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (por nacimiento o entrega en adopción o en guarda temporal). La ley de California también exige a los empleadores otorgar licencias con protección del puesto de trabajo y adaptaciones a las empleadas incapacitadas debido al embarazo, parto o un problema médico relacionado.

De acuerdo con la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen derecho a tomarse una licencia con protección del puesto de trabajo, es decir, una licencia que les permitirá volver a su puesto de trabajo o a uno similar una vez finalizada la licencia. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en cada periodo de 12 meses, y puede solicitarse por los siguientes motivos:

- problema grave de salud propio del empleado;
- problema grave de salud de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona que tenga una relación de consanguinidad o de cercanía con el empleado ("persona designada"); o
- nacimiento o entrega de un niño en adopción o en guarda temporal.

Si un empleado se toma una licencia por un problema grave de salud propio o de un familiar, puede tomarse la licencia de forma intermitente o mediante reducción del horario laboral, cuando fuera médicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para tener derecho a la licencia CFRA, el empleado debe tener más de 12 meses de antigüedad con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia y su empleador debe tener cinco (5) empleados o más.

Pago y Beneficios durante la Licencia. Si bien la ley sólo garantiza licencias sin goce de sueldo, algunos empleadores les pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden exigir) usar la licencia con goce de sueldo acumulada durante la licencia CFRA en determinados casos. Los empleados en licencia CFRA también pueden tener derecho a los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo, como la Licencia Familiar con Goce de Sueldo. Para más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

El hecho de tomarse una licencia CFRA puede incidir en ciertos beneficios del empleado y en la antigüedad. Los empleados que deseen más información sobre

su derecho a una licencia y el posible impacto de la licencia en la antigüedad y los beneficios deben comunicarse con el empleador.

Licencia de Incapacidad por Embarazo. Cuando una empleada está incapacitada debido a un embarazo, parto o problema médico relacionado, tiene derecho a una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo del periodo o periodos de incapacidad real. Si la empleada también es elegible para una licencia CFRA, tiene derecho a tomarse tanto la licencia de incapacidad por embarazo como la licencia CFRA con motivo del nacimiento de su hijo.

Reincorporación. Tanto la licencia CFRA como la licencia de incapacidad por embarazo garantizan la reincorporación al mismo puesto o, en algunos casos, a uno comparable cuando finaliza la licencia, sin perjuicio de cualquier otra protección establecida por la ley.

Aviso. De ser posible, el empleado debe avisar con una antelación mínima de 30 días a su empleador que necesitará tomarse una licencia, en el caso de hechos previsible como el nacimiento previsto de un hijo o un tratamiento médico programado para el empleado o un familiar. En el caso de hechos imprevistos, los empleados deben dar aviso a sus empleadores, aunque sea verbalmente, en cuanto tomen conocimiento de la necesidad de la licencia. En caso de no dar aviso, se podrá demorar la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden exigir una certificación del proveedor de atención médica del empleado antes de autorizar la licencia de incapacidad por embarazo o por un problema grave de salud propio. Los empleadores también pueden exigir una certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado o de una persona designada con un problema grave de salud, antes de conceder una licencia para el cuidado de dicho familiar.

¿Desea más información?

Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o le han negado injustamente una licencia protegida, presente una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? El CRD puede ayudarle a presentar su reclamo.

✓ **Aviso Federal — 50 empleados o más**

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe:**

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe:**

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito:**

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite dol.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



WH1420 SPA REV 04/23

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 un cobro. 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 pérdida permanente de su función física o mental que un médico puede medir.
- **Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo:** Un vale no-transferible si su lesión surge en o después del 1/1/04, y su lesión 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 es 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 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, una ambulancia, el departamento de bomberos o departamento de policía. Si usted necesita primeros auxilios, comuníquese con su empleador.
2. **Reporte su Lesión.** Reporte la lesión inmediatamente a su supervisor(a) o a un

representante del empleador. No se demore. Hay límites de tiempo. Si usted espera demasiado, es posible que usted pierda su derecho a beneficios. Su empleador está obligado a proporcionarle un formulario de reclamo dentro de un día laboral después de saber de su lesión. Dentro de un día después de que usted presente un formulario de reclamo, el empleador o administrador de reclamos debe autorizar todo tratamiento médico, hasta diez mil dólares, de acuerdo con las pautas de tratamiento aplicables a su presunta lesión, hasta que el reclamo sea aceptado o rechazado.

3. **Consulte al Médico que le está Atendiendo (PTP).** Este es el médico con la responsabilidad total de tratar su lesión o enfermedad.
 - Si usted designó previamente a su médico personal o grupo médico, usted puede consultar a su médico personal o grupo médico 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 un médico personal o grupo médico. Una MPN es un grupo de médicos y proveedores de atención médica que proporcionan tratamiento a trabajadores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por una HCO 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 puede escoger el médico que lo atiende primero, cuando usted se lesiona, a menos que usted designó previamente a un médico personal 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 la mayoría 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 de asistencia médica designados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. **Si usted ha hecho una designación previa de un médico personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médico previamente designado.** Si usted está recibiendo tratamiento de parte de un médico que no pertenece a la MPN para una lesión existente, puede requerirse que usted se cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguiente información de contacto de la MPN :

Página web de la MPN: www.anthemwc.com/medical_provider_networks.asp

Fecha de vigencia de la MPN: 08/15/2022 Número de identificación de la MPN: 2397

Si usted necesita ayuda en localizar un médico de una MPN, llame a su asistente de acceso de la MPN al: 844-752-1144

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: 844-536-0387

Discriminación. Es ilegal que su empleador le castigue o despidan 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: UWIC C/O Trion Solutions Teléfono: 248-498-8518

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador: Sunz Insurance Company (Anoté "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.