CALIFORNIA
Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

Salario mínimo

Department of Industrial Relations

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

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

Notificación Oficial

Sueldo Mínimo de California

SM-2022

A PARTIR DEL	Empleadores con 25 o menos empleados *	Empleadores con 26 o más empleados *
1 de enero de 2022	**$14.00**	**$15.00**
1 de enero de 2023	**$15.00**	**$15.00**
	Año anterior	
1 de enero de 2021	**$13.00**	**$14.00**

*Los trabajadores a los cuales se considere empleados de un empleador único a los efectos del pago de impuestos según el Código tributario y de Rentas Públicas, artículo 23626 son considerados empleados de ése contribuyente único. A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

DESE POR NOTIFICADO que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California el gobernador firmó legislación aprobada por la Legislatura de California que incrementa el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California.) Acorde con la autoridad que le otorga el artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y publica nuevamente los artículos 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2014. El artículo 1: Aplicación, y el artículo 4: Divisibilidad, no se han cambiado. En conformidad con ésta promulgación, se enmiendan los artículos sobre salario mínimo y sobre créditos por alimentos y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Este resumen debe ser puesto a disposición de los empleados acorde a las órdenes sobre salarios de IWC. Se pueden obtener copias del texto completo de las órdenes de salario enmendadas descargándolas en línea en https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm o comunicándose con la oficina local del Comisionado Laboral (DLSE por sus siglas en inglés) que corresponde a su domicilio.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
Las disposiciones de ésta Orden no serán de aplicación a vendedores externos o a individuos que sean los padres, cónyuges o hijos del empleador previamente mencionado en ésta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por ley o en el artículo 1: Aplicación, o en otros artículos de las órdenes de industria y ocupación de IWC pueden ser utilizadas siempre que dichas disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

2. SALARIOS MÍNIMOS
Cada empleador deberá pagar a cada empleado un salario mínimo acorde con lo que se consigna en la tabla que figura arriba a partir del día de entrada en vigencia.

3. ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO - TABLA
Cuando se utilicen créditos por alimentos o alojamiento para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados acorde con un acuerdo voluntario escrito no pueden sobrepasar los siguientes:

A PARTIR DEL:	1 de enero de 2020		1 de enero de 2021		1 de enero de 2022		1 de enero de 2023
Para un empleador que emplee: ALOJAMIENTO	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	Todos los empleadores, independientemente del número de empleados
Habitación ocupada	$61.13 /semana	$56.43 /semana	$65.83 /semana	$61.13 /semana	$70.53 /semana	$65.83 /semana	$70.53 /semana
Habitación compartida	$50.46 /semana	$46.58 /semana	$54.34 /semana	$50.46 /semana	$58.22 /semana	$54.34 /semana	$58.22 /semana
Apartamento-dos tercios (2/3) del valor normal de alquiler, y en ningún caso más de..	$734.21 /mes	$677.75 /mes	$790.67 /mes	$734.21 /mes	$847.12 /mes	$790.67 /mes	$847.12 /mes
Cuando las dos personas de una pareja trabajan para el empleador, dos tercios del valor del alquiler normal y en ningún caso más de	$1086.07 /mes	$1002.56 /mes	$1169.59 /mes	$1086.07 /mes	$1253.10 /mes	$1169.59 /mes	$1253.10 /mes
ALIMENTOS							
Desayuno	$4.70	$4.34	$5.06	$4.70	$5.42	$5.06	$5.42
Almuerzo	$6.47	$5.97	$6.97	$6.47	$7.47	$6.97	$7.47
Cena	$8.68	$8.01	$9.35	$8.68	$10.02	$9.35	$10.02

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

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

5. DISPOSICIONES MODIFICADAS
Esta orden modifica el salario mínimo y los créditos por alimentos y alojamiento de MW-2017, así como de las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Véanse Órdenes 1-15, Arts. 4 y 10; y Órdenes 16, Arts. 4 y 9.) Esta orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas modificaciones a las Órdenes sobre Salario entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2021.

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

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Compensación a los trabajadores

Department of Industrial Relations - Division of Workers' Compensation

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 elegible, usted debe informarle al empleador, por escrito, el nombre y la dirección de su médico personal o grupo médico, *antes* de que usted se lesione. Usted debe de ponerse de acuerdo con su médico para que atienda la lesión causada por el trabajo. Para instrucciones, vea la información escrita sobre la compensación de trabajadores que se le exige a su empleador darle a los empleados nuevos.

Si Usted se Lastima:
1. **Obtenga Atención Médica.** Si usted necesita atención de emergencia, llame al 911 para ayuda inmediata de un hospital, 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 a su 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. **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: ____________________

Fecha de vigencia de la MPN: ____________________

Número de identificación de la MPN: ____________________

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

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

Discriminación. Es ilegal que su empleador le castigue o despida por sufrir una lesión o enfermedad en el trabajo, por presentar un reclamo o por testificar en el caso de compensación de trabajadores de otra persona. De ser probado, usted puede recibir pagos por pérdida de sueldos, reposición del trabajo, aumento de beneficios y gastos hasta los límites establecidos por el estado.

¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores leyendo la información que se requiere que su empleador le dé cuando es contratado. Si usted tiene preguntas, vea a su empleador o al administrador de reclamos (que se encarga de los reclamos de compensación de trabajadores de su empleador):

Administrador de Reclamos ____________________

Teléfono ____________________

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

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

____

o llamando al número gratuito **(800) 736-7401**. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en: www.dwc.ca.gov y acceder a una guía útil "Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados."

Los reclamos falsos y rechazos falsos del reclamo. Cualquier persona que haga o que ocasione que se haga una declaración o una representación material intencionalmente falsa o fraudulenta, con el fin de obtener o negar beneficios o pagos de compensación de trabajadores, es culpable de un delito grave y puede ser multado y encarcelado.

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

DWC 7

REV. 01/01/2016

Derecho por enfermedad con goce de sueldo

Division of Labor Standards Enforcement, Office of the Labor Commissioner

División del Cumplimiento de Normas Laborales | **Oficina del Comisionado del Trabajo**

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

(El cartel puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" X 11")

LA LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE/FAMILIAS SALUDABLES DE 2014
DERECHO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO

Derecho:
- Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a tiempo por enfermedad con goce de sueldo.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo acumulada se transferirá al año siguiente de empleo y puede limitarse a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a condiciones especificadas, si un empleador tiene una póliza de derecho por enfermedad con goce de sueldo o permisos retribuidos (PTO, por sus siglas en inglés) que provee no menos de 24 horas o tres días de derecho por enfermedad o permisos retribuidos, no se requiere acumulación o transferencia si el monto completo de derecho se recibe al principio de cada año según la póliza.

Uso:
- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador proveerá días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o utilice días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante el Comisionado del Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local del Comisionado del Trabajo. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm utilizando la lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de Licencia por enfermedad con goce de sueldo de la DLSE

REV. 11/2014

Ausencia

DFEH — The Department of Fair Employment and Housing

LICENCIA DE CUIDADO FAMILIAR Y MÉDICA Y LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO
DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) ES PROTEGER AL PUEBLO DE CALIFORNIA DE LA DISCRIMINACIÓN ILEGAL CON RESPECTO AL TRABAJO, LA VIVIENDA, LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES ESTATALES, ASÍ COMO DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA Y LA TRATA DE PERSONAS.

Según la ley de California, usted puede tener derecho a tomar una licencia con protección de empleo para cuidar de su propia condición médica grave o de un familiar con una condición médica grave, o para vincularse con un nuevo hijo (a través del nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal). La ley de California también exige que los empleadores den permisos y adaptaciones con protección laboral a las empleadas que están discapacitadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Bajo la ley de California Acta de Derechos de Familia de 1993 (California Family Rights Act, CFRA), si trabajó con nosotros más de 12 meses y al menos 1,250 horas en ese período de 12 meses antes de la fecha en la que quiere comenzar la licencia, y si tenemos cinco o más empleados, es posible que tenga derecho a una licencia de atención familiar o médica (licencia CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal del niño o por una condición médica grave que tenga usted, su hijo, su padre, su suegro, su abuelo, su hermano, su cónyuge o su pareja doméstica. Aunque la ley solo da licencias no pagadas, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden exigir el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia CFRA en ciertas circunstancias.

Incluso si no es elegible para la licencia CFRA, si está incapacitada por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, tiene derecho a tomarse una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, según los períodos reales de incapacidad. Si es elegible para la licencia CFRA, tiene ciertos derechos para tomar AMBAS: una licencia de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo. Ambas licencias garantizan la reincorporación (para incapacidad por embarazo es en el mismo puesto y para CFRA es en el mismo o uno similar) al terminar la licencia, conforme a cualquier defensa permitida por la ley.

De ser posible, debe notificar con al menos 30 días de anticipación los eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado propio o de un familiar). Para eventos que son imprevisibles, necesitamos que notifique, al menos verbalmente, tan pronto como sepa sobre la necesidad de una licencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación contribuye y puede ocasionar el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que cumpla con esta política de notificación.

Es posible que le pidamos un certificado de su proveedor de atención médica para darle una licencia de discapacidad por embarazo o por condición médica personal grave. Es posible que le pidamos un certificado del proveedor de atención médica de su familiar que tiene una condición médica grave antes de darle una licencia para cuidar de ese familiar. Cuando sea necesario por razones médicas, la licencia puede tomarse en un horario de trabajo intermitente o reducido.

Si está tomando una licencia para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal del bebé, la duración mínima básica de la licencia es de dos semanas y debe terminar la licencia dentro del período de un año después del nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal.

Tomar la licencia de cuidado familiar o incapacidad por embarazo puede afectar ciertos beneficios y la fecha de antigüedad. Si quiere obtener más información sobre la elegibilidad para una licencia o el efecto de esta en la antigüedad y los beneficios, comuníquese con su empleador.

Si fue objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indebida la licencia de PDL o CFRA, presente una queja ante el DFEH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda
dfeh.ca.gov
Llamada sin costo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

Si usted tiene una discapacidad que necesite una adaptación razonable, el DFEH puede ayudarla con su queja. Comuníquese con nosotros por cualquier medio mencionado arriba; las personas sordas, con problemas de audición o discapacidades del habla pueden comunicarse mediante el Servicio de Retransmisión de California (711).

DFEH-100-21SP

REV. 01/2022

Derechos sobre el embarazo

DFEH
The Department of Fair Employment and Housing

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE:
- Hacer las adaptaciones razonables a 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 lo hubiere) o a tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera médicamente necesario debido al embarazo;
- Darle licencia de incapacidad por maternidad (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 tiempo razonable para descansar y una habitación u otro lugar cercano al área de trabajo (de la empleada) para extraerse leche en privado, como se establece en el Código de Trabajo; y
- Nunca discriminarla, acosarla ni tomar represalias por motivos del embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD:
- 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 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 comparable, 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 descansos 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 tiempo de descanso pagado durante la PDL.
- El empleador puede pedirle que utilice la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede optar por 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 corridos para presentar el certificado. Vea si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico para entregarlo a su proveedor de atención médica y que lo complete.
- Tenga en cuenta que si no entrega el aviso anticipado 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 LEY DE DERECHOS DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA (CFRA):
Según la Ley de derechos de la familia de California (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 crianza temporal de su hijo**, o debido a una condición médica grave que tenga usted, su hijo, padre***, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto o hermano. 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 de CFRA pueden ser elegibles para el programa de Licencia por asuntos familiares pagada (PFL) de California, que administra el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD).

Si fue objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indebida la licencia de PDL o CFRA, presente una queja ante el DFEH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda
dfeh.ca.gov
Llamada sin costo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

Si usted tiene una discapacidad que necesite una adaptación razonable, el DFEH puede ayudarla con su queja. Comuníquese con nosotros por cualquier medio mencionado arriba; las personas sordas, con problemas de audición o discapacidades del habla pueden comunicarse mediante el Servicio de Retransmisión de California (711).

* 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" incluye un hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleado o de la pareja de hecho 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.

Esta guía solo es informativa, no establece políticas ni derechos sustanciales ni es un asesoramiento legal. DFEH-E09P-SP

REV. 01/2022

UI, DI, PFL

Employment Development Department

Aviso para los empleados:

ESTE EMPLEADOR ESTÁ REGISTRADO CON EL DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD) COMO ES REQUERIDO POR EL CÓDIGO DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE CALIFORNIA Y ESTÁ REPORTANDO SUELDOS QUE SON CRÉDITOS QUE ESTÁN SIENDO ACUMULADOS PARA QUE USTED PUEDA RECIBIR:

UI - Seguro de Desempleo

(Financiado en su totalidad por los impuestos pagados por los empleadores)

El Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) es pagado por su empleador y le proporciona un reemplazo parcial de sus sueldos cuando está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por razones ajenas a su voluntad. Para solicitar los pagos de beneficios del UI, tiene que cumplir con todos los requisitos de elegibilidad del UI, incluyendo estar disponible para trabajar y buscando empleo.

Cómo presentar una nueva solicitud del UI

Utilice uno de los siguientes métodos:
- **Internet:** UI Online[SM] es la manera más rápida y conveniente de presentar su solicitud del UI. Para empezar, visite UI Online (edd.ca.gov/UI_Online_Espanol).
- **Teléfono:** Los representantes del EDD están disponibles en los siguientes números telefónicos gratuitos, de lunes a viernes, de **8 a.m. a 12 del mediodía** (hora del Pacífico) con excepción de los días festivos del estado.

Inglés 1-800-300-5616 **Español** 1-800-326-8937 **TTY (teletipo)** 1-800-815-9387

- **Correo postal o fax:** Cuando se accede a UI Online para presentar una nueva solicitud, a algunos solicitantes se les indicará que envíen por correo postal o por fax la solicitud del UI al EDD. Si esto ocurre, la *Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo*, (DE 1101I/S) será mostrada. Para un proceso más rápido y seguro, envíe el formulario completo por fax, al número de teléfono que aparece en el formulario. Si va enviar el formulario por correo postal, envíelo a la dirección postal que aparece en el formulario y espere tiempo adicional para que sea procesado.

Importante: Si usted se tarda en presentar su solicitud, los pagos de beneficios se pueden demorar.

DI - Seguro de Incapacidad

(Financiado en su totalidad con las contribuciones de los empleados)

El Seguro de Incapacidad (DI, por sus siglas en inglés) es financiado con las contribuciones de los empleados y proporciona reemplazo parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles debido a que no pueden trabajar porque tienen una enfermedad que no está relacionada con el empleo, una lesión, un embarazo o una discapacidad.

El empleador debe proporcionar el folleto de *Información y Requisitos del Seguro de Incapacidad* (DE 2515/S) a cada empleado nuevo que contrate y a cada empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad no relacionada con el empleo, una lesión, embarazo o discapacidad.

Cómo presentar una nueva solicitud del DI

Utilice uno de los siguientes métodos:
- **Internet:** SDI Online[SM] es el método más rápido y conveniente para presentar su solicitud. Para empezar, visite SDI_Online (edd.ca.gov/SDI_Online_Espanol).
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud con el EDD por correo postal, complete y envíe el formulario titulado *Solicitud de Beneficios del Seguro de Incapacidad (DI)* (DE 2501/S). Usted puede obtener el formulario por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad, por internet en *EDD Forms and Publications* (edd.ca.gov/Forms) o llamando al 1-800-480-3287.

Nota: Si su empleador ofrece un plan de seguro privado (*voluntary plan*) para la cobertura de DI, comuníquese con su empleador para solicitar ayuda.

Para más información acerca del DI, visite Seguro Estatal de Incapacidad (edd.ca.gov/disability) o llame al 1-800-480-3287.
Los empleados del estado deben llamar al 1-866-352-7675.
TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-563-2441.

PFL - PERMISO FAMILIAR PAGADO

(Financiado en su totalidad con las contribuciones de los empleados)

El Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés) es financiado con las contribuciones de los empleados y proporciona reemplazo parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles y que necesitan ausentarse de su empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, tales como un niño, un padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, esposo o pareja doméstica debidamente registrada. Los beneficios están disponibles para los padres que necesitan ausentarse de su empleo para establecer un vínculo paternal con un nuevo hijo ya sea por nacimiento, adopción o bajo el cuidado de crianza temporal (*foster care*). También están disponibles para los californianos elegibles que necesitan ausentarse de su trabajo para participar en un evento aprobado como resultado de un despliegue militar al extranjero de un familiar, tales como un esposo, pareja doméstica debidamente registrada, padre o hijo.

Su empleador debe proporcionar el folleto del *Permiso Familiar Pagado (PFL) de California* (DE 2511/S) a cada empleado nuevo que contrate y a cada empleado que necesite ausentarse de su empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, para establecer un vínculo paternal con un nuevo niño o participar en un evento militar aprobado

Cómo presentar una nueva solicitud del PFL

Utilice uno de los siguientes métodos:
- **Internet:** SDI Online es el método más rápido y conveniente para presentar una solicitud. Para empezar, visite SDI_Online (edd.ca.gov/SDI_Online_Espanol).
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud con el EDD por correo postal, complete y envíe el formulario titulado *Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL)* (DE 2501F/S). Puede obtener el formulario impreso por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad, por internet en *EDD Forms and Publications* (edd.ca.gov/Forms) o llamando al 1-877-238-4373.

Nota: Si su empleador ofrece un plan de seguro privado (*voluntary plan*) para la cobertura del PFL, comuníquese con su empleador para solicitar ayuda.

Para más información acerca del PFL, visite Seguro Estatal de Incapacidad (edd.ca.gov/disability) o llame al 1-877-238-4373.
Los empleados del estado deben llamar al 1-877-945-4747.
TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-445-1312.

Nota: Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura de los programas de seguros mencionados anteriormente. Es ilegal hacer una declaración falsa o retener información con el fin de recibir beneficios. Para obtener información adicional, visite el sitio web del EDD (edd.ca.gov).

DE 1857A/S Rev. 44 (12-20) **(INTERNET)**

REV. 12/2020

Seguro de desempleo

Employment Development Department

Aviso para los empleados acerca del seguro de desempleo (UI)

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

Usted puede ser elegible para recibir pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés), si está:
- Desempleado o está trabajando menos del tiempo completo.

y
- Se encuentra sin trabajo por razones ajenas a su voluntad; y en condiciones físicas y mentales para trabajar, listo para aceptar un trabajo y buscar un trabajo.

Empleados de las instituciones educativas:

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

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

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

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

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

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

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

REV. 07/2018

Emergencia

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA

Información de contacto en caso de emergencia

EMERGENCIA

AMBULANCIA: ____________________

BOMBEROS Y RESCATE: ____________________

HOSPITAL: ____________________

MÉDICO: ____________________

ALTERNATIVA: ____________________

POLICÍA: ____________________

CAL/OSHA: ____________________

El aviso es requerido por el Título 8, Sección 1512 (e), Código de Regulaciones de California

Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California
Publicaciones de Cal/OSHA
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

S-500

REV. 03/1990

Día de paga

Department of Industrial Relations - Division of Labor Standards Enforcement

Aviso del día de paga

Departamento de Relaciones Industriales
del Estado de California
División de la Aplicación de Normas de Trabajo

AVISO DEL DÍA DE PAGA

LOS DÍAS DE PAGA HABITUALES PARA EMPLEADOS DE ____________________
(NOMBRE DE LA EMPRESA)

DEBEN SER DE LA SIGUIENTE MANERA: ____________________

EN CONFORMIDAD CON LAS SECCIONES 204, 204A, 204B, 205 Y 205.5 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE CALIFORNIA

POR ____________________

TÍTULO ____________________

PUBLICAR AVISO

DLSE 8

REV. 06/2002

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA

Departamento de Relaciones Industriales

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 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 reciba una sanción, una Orden de Tomar Medidas Especiales (Order to Take Special Action) o una Orden Especial debe publicarla de forma prominente en o cerca del lugar de la infracción por tres días hábiles o hasta que la condición insegura sea corregida, independientemente de su duración, para advertir a los empleados de los riesgos que pueden existir en el lugar. 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 – (866) 924-9757

DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)

SEDE PRINCIPAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 – Teléfono (510) 286-7000

Oficinas de distrito		
American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Ave., Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East. Hillsdale Bl., Ste. 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr., Ste. 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St., Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	1500 Hughes Way, Suite C-201, Long Beach 90810	(424) 450-2630
Los Ángeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Ángeles 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, Suite 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. 400, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 471-9122
Servicios de Consulta de Cal/OSHA		
Oficinas de campo y zona		
• Fresno / Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005, Fresno 93721	(559) 445-6800
• La Palma / Los Angeles / Orange County	1 Centerpointe Dr., Ste. 150, La Palma 90623	(714) 562-5525
• Oakland / Bay Area	1515 Clay St., Ste. 1103, Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento / Northern CA	1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825	(916) 263-0704
• San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 339, San Bernardino 92401	(909) 383-4567
• San Diego / Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Ste. 204, San Diego 92108	(619) 767-2060
• San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307, Van Nuys 91401	(818) 901-5754
Oficina regional de Servicios de Consulta		
• Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014, Fresno 93721	(559) 445-6800

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

REV. 03/2021

Derechos de las personas transgénero

DFEH
The Department of Fair Employment and Housing

DERECHOS DE LOS TRANSGÉNEROS EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿QUÉ SIGNIFICA TRANSGÉNERO?
El término transgénero se utiliza para describir a las personas con una identidad de género distinta del sexo asignado al nacer. La ley define la expresión de género como "la apariencia y el comportamiento de una persona relacionados con el género, asociados estereotípicamente o no con el sexo asignado al nacer". La identidad y la expresión de género son características protegidas por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act). En otras palabras, los empleadores no pueden discriminar a una persona por identificarse como transgénero o de género no conforme. Esto incluye la percepción de que una persona es transgénero o de género no conforme.

¿QUÉ ES UNA TRANSICIÓN DE GÉNERO?
1. La "transición social" es un proceso de alineación social del género con el sentido interno de uno mismo (p. ej., cambios de nombre y pronombre, uso del baño, participación en actividades como equipos deportivos).
2. La "transición física" se refiere a los tratamientos médicos que se puede hacer una persona para alinear su cuerpo con el sentido interno de sí mismo (p. ej., terapias hormonales o procedimientos quirúrgicos).

No es necesario que una persona tome ninguna medida particular de transición de género para estar protegida por la ley. Un empleador no puede condicionar el tratamiento o adaptación para un empleado en transición a una medida particular en una transición de género.

PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES
- **¿Qué puede preguntar un empleador?**

Los empleadores pueden preguntar sobre los antecedentes de empleo y pedir referencias personales del empleado, además de otras preguntas no discriminatorias. Un entrevistador no debe hacer preguntas destinadas a detectar la identidad de género de una persona, incluidas preguntas sobre estado civil, nombre del cónyuge o relación de los miembros del grupo familiar entre sí. Los empleadores no deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planean hacerse cirugías.

- **¿Cómo implementan los empleadores los códigos de vestimenta y las normas de aseo personal?**

Un empleador que exige un código de vestimenta debe hacerlo cumplir de una manera no discriminatoria. En otras palabras, a menos que un empleador pueda demostrar la necesidad de la empresa, cada empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género. No se puede someter a los empleados transgéneros o de género no conforme a normas diferentes de vestimenta o aseo que los demás empleados.

- **¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en cuanto a baños, duchas y vestuarios?**

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 facilitar un baño unisex de fácil acceso para una sola persona que puedan usar los empleados que quieran más privacidad, independientemente del motivo de fondo. 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 sufrir acoso en una instalación apropiada para el género. A menos que esté exento por otras disposiciones de la ley estatal, todas las instalaciones sanitarias para un solo usuario en cualquier establecimiento comercial, instalaciones públicas o agencias gubernamentales estatales o locales deben tener identificación para todos los géneros.

PRESENTACIÓN DE QUEJAS
Si cree que es víctima de discriminación puede presentar una queja de discriminación ante el DFEH, dentro de un período de tres años* del acto de discriminación.

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

CONTACTO
Línea sin cargo: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov

*Fecha de entrada en vigor 1/1/2020

DFEH-E04P-SP

REV. 10/2020

LOS INFORMANTES ESTÁN PROTEGIDOS

La política pública del Estado de California establece que se debe alentar a los empleados a notificar a una agencia gubernamental o de cumplimiento de la ley adecuada, a una persona con autoridad sobre el empleado o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir o corregir una violación o un incumplimiento, y a proporcionar información a un organismo público que realiza una investigación, audiencia o averiguación y a testificar ante dicho organismo, cuando tienen una razón para creer que su empleador viola un estatuto estatal o federal, o que viola o no cumple con una regla o regulación local, estatal o federal.

¿Quién está protegido?
Conforme a la Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California, los empleados son la clase de personas protegidas. "Empleado" significa toda persona empleada por un empleador, privado o público, pero no limitado a personas empleadas por el estado o cualquier subdivisión de este, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluida cualquier ciudad o condado independiente, y cualquier distrito escolar, distrito universitario comunal, corporación pública o municipal, subdivisión política o la Universidad de California. [Sección 1106 del Código de Trabajo de California]

¿Qué es un informante?
Un "informante" es aquel empleado que divulga información a una agencia gubernamental o de cumplimiento de la ley, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir una violación o un incumplimiento, o que proporciona información a un organismo público que realiza una investigación, audiencia o averiguación, o testifica ante dicho organismo, cuando el empleado tiene una causa razonable para creer que la información constituye:
1. Una violación de un estatuto estatal o federal.
2. Una violación o un incumplimiento de una regla o regulación local, estatal o federal.
3. En cuanto a la seguridad o salud del empleado, condiciones de seguridad o prácticas de trabajo no seguras en el empleo, o lugar de empleo del empleado.

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

¿Qué protecciones se les otorga a los informantes?
1. Un empleador no puede promulgar, adoptar ni hacer cumplir ninguna regla, regulación o política que evite que el empleado se convierta en un informante.
2. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que es un informante.
3. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por rehusarse a participar en una actividad que podría resultar en una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una regla o regulación estatal o federal.
4. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer sus derechos como informante en cualquier empleo anterior.

Bajo la Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California, si un empleador toma represalias contra un informante, puede solicitarse al empleador que restituya el trabajo y los beneficios laborales al empleado, que pague la pérdida de salario y que tome otros pasos necesarios para cumplir con la ley.

Cómo informar actos inadecuados
Si tiene información concerniente a posibles violaciones de estatutos, reglas o regulaciones estatales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada con respecto a sus accionistas, inversores o empleados, **comuníquese con la línea directa para informantes del Fiscal General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Fiscal General remitirá su llamada a la autoridad gubernamental apropiada para su revisión y posible investigación.

Discriminación

DFEH — The Department of Fair Employment and Housing

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

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LOS HABITANTES DE CALIFORNIA DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS, Y DE LA PERPETRACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA POR ODIO Y TRATA DE PERSONAS.

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing, DFEH) hace cumplir las leyes de protección contra la discriminación y el acoso ilegales en el empleo por motivos de estas características, sean reales o percibidas:
- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (más de 40 años)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, mental, VIH y SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **CONDICIÓN MÉDICA** (características genéticas, cáncer o antecedentes de cáncer)
- **SITUACIÓN MILITAR O CONDICIÓN DE VETERANO**
- **PAÍS DE ORIGEN** (incluidos el idioma y tener una licencia de conducir sin poder demostrar que la presencia en Estados Unidos está autorizada por la ley federal)
- **RAZA** (incluyendo, entre otros, la textura del pelo y peinados protectores. Los peinados protectores incluyen, entre otros, trenzas, rastas y twists)
- **RELIGIÓN** (incluidas la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal)
- **SEXO/GÉNERO** (incluidos el embarazo, el nacimiento, la lactancia o las condiciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTOS DE CALIFORNIA (ARTÍCULOS 12900 A 12996 DEL CÓDIGO DE GOBIERNO) Y SUS REGULACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN (CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA, TÍTULO 2, ARTÍCULOS 11000 A 11141):
1. Prohíbe el acoso de empleados, candidatos, pasantes no pagados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona, y exige a los empleadores que tomen las medidas necesarias para prevenir el acoso. Esto incluye la prohibición contra el acoso sexual; acoso basado en el género; acoso por embarazo, nacimiento, lactancia o condiciones médicas relacionadas; y acoso por las características mencionadas arriba.
2. Exige que todos los empleadores den información a los empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los recursos legales en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden preparar sus propias publicaciones, que deben cumplir las normas establecidas en el artículo 12950 del Código de Gobierno de California o usar el material del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda y Empleo (DFEH).
3. Exige a los empleadores con 5 o más empleados y a todas las entidades públicas que capaciten a los empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso por identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
4. Prohíbe a los empleadores limitar o impedir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo, a menos que lo justifique una necesidad de la empresa. El empleador debe notificar a los empleados de la restricción de idiomas y las consecuencias del incumplimiento. También prohíbe que los empleadores discriminen a candidatos o empleados porque tienen una licencia de conducir emitida sin poder demostrar que la presencia en Estados Unidos está autorizada por la ley federal.
5. Exige a los empleadores que se adapten razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no pagado o candidato al empleo, incluyendo el uso de ropa, joyas o accesorios religiosos y peinados, vello facial o corporal, que son parte de la observancia religiosa de la persona.
6. Exige a los empleadores brindar adaptaciones razonables para los empleados o candidatos al empleo con discapacidades, para que puedan cumplir las funciones esenciales del trabajo.
7. Permite que los candidatos al empleo, pasantes no pagados, voluntarios y empleados presenten quejas ante DFEH contra un empleador, agencia de empleo o sindicato que no ofrezca la igualdad de empleo que exige la ley.
8. Prohíbe la discriminación basada en una clase protegida contra cualquier candidato al empleo, pasante no pagado o empleado en cuanto a la contratación, ascensos, tareas, despidos o cualquier término, condición o privilegio del empleo.
9. Exige a los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos que conserven las solicitudes, los expedientes del personal y registros de referencias de empleo durante un mínimo de cuatro años.
10. Exige a los empleadores que den licencias de hasta cuatro meses a empleadas incapacitadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.
11. Exige al empleador que proporcione las adaptaciones razonables solicitadas por un empleado, según las recomendaciones de su proveedor de atención médica, relacionadas con el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas.
12. Exige a los empleadores de 5 o más personas que permitan a los empleados elegibles tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses: para cuidar de su propia condición médica grave; cuidar a un hijo de cualquier edad*, cónyuge, pareja de hecho, padre**, abuelo, nieto o hermano con una condición médica grave; establecer un vínculo con un hijo nuevo (por nacimiento, adopción o entrega en guarda temporal), o por ciertas exigencias militares.
13. Exige a las agencias de empleo que atiendan a todos los candidatos por igual, rechaza las órdenes de trabajo discriminatorias y prohíbe a los empleadores y las agencias de empleo hacer preguntas discriminatorias antes de la contratación o publicar anuncios de empleo que expresen preferencias de contratación discriminatorias.
14. Prohíbe a los sindicatos discriminar en la admisión o el envío de miembros a los puestos de trabajo.
15. Prohíbe las represalias contra una persona que se opone, denuncia o ayuda a otra a oponerse a la discriminación ilegal.

PRESENTACIÓN DE QUEJAS
La ley ofrece compensación para personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidos en el lugar de trabajo. Esta compensación incluye la contratación, pagos por adelantado, pagos atrasados, ascenso, reincorporación, órdenes de cese, honorarios de peritos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia emocional.

Candidato a un empleo, pasante no pagado y empleado: si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante DFEH. Contratista independiente y voluntario: si cree que lo han acosado, puede presentar una queja ante DFEH.

Las quejas deben presentarse dentro de un período de tres años* desde el último acto de discriminación/acoso/represalia. En el caso de víctimas menores de dieciocho años, a más tardar tres años después del último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de que la víctima cumpla dieciocho, lo último que ocurra.

Si ha sufrido discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o le han denegado de manera inapropiada una licencia médica o familiar, presente una queja ante DFEH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda
dfeh.ca.gov
Línea sin cargo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, DFEH puede ayudarlo con su queja. Comuníquese con nosotros a través de cualquier de los métodos indicados anteriormente o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711).

DFEH se compromete a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo, como adaptación razonable para personas con discapacidades, cuando lo soliciten.

El artículo 12950 del Código de Gobierno y el artículo 11013, título 2, del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe estar publicado de manera visible en oficinas de contratación, tableros de anuncios para empleados, salas de espera de agencias de empleo, centros sindicales y otros lugares de reunión de los empleados. Si más del 10% del personal de cualquier instalación o establecimiento de un empleador no habla inglés, también se debe publicar este aviso en los idiomas adecuados.

* "Hijo" significa un hijo biológico, adoptado o en guarda temporal, un menor bajo tutela legal, el hijo del empleado o de la pareja de hecho del empleado, o una persona respecto de la cual el empleado asumió la función de padre.
** "Padre" incluye a los padres biológicos, adoptivos o de guarda temporal, los suegros, los padrastros, los tutores, o cualquier persona que hubiera asumido la función de padre del empleado cuando éste era niño.

DFEH-E07P-SP

REV. 01/2022

Votar

Secretary of State

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.

CÓDIGO DE ELECCIONES DE CALIFORNIA, SECCIÓN 14000

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE: Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE: Go to: **JJKeller.com/LLPverify** Enter this code: **62765-012022**

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with state posting requirements.

JAN2022 65723F CA-SPAN 62765