

Labor Law Compliance Center

CALIFORNIA SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

California Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination & Harassment in Employment CA01S - CA02S	All employers. Additionally, employers are required to provide each employee a new hire pamphlet on sexual harassment that meets the requirements of Government Code section 12950(b).	01/25
Transgender Rights CA03S	All employers	02/24
Minimum Wage CA04S	All employers	01/26
Injuries Caused by Work Notice CA05S	All employers. Advises employees of workers' compensation benefits.	01/25
Notice to Employees UI, DI, & PFL CA06S	All employers. Unemployment Insurance, Disability Insurance, & Paid Family Leave	07/24
Unemployment Insurance Benefits CA07S	All employers	07/18
Pregnancy Rights (PDL) CA08S	Employers of 5 to 49 employees	07/25
CFRA Leave CA09S	Employers with 5 or more employees and public agencies	01/25
Paid Sick Leave CA10S	All employers	01/26
Right to Vote Notice CA11S	All employers must post 10 days before statewide elections	12/15



California Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
CalOSHA CA12S	All employers. Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type; designed to be printed on 11 x 17-inch paper	07/25
Sexual Harassment CA13S - CA14S	Recommended	01/23
Whistleblowers Protection CA15S	All employers. Special size requirements: 8.5 x 1 inch paper with margins no larger than one-half inch in order to conform to the statutory requirement that the lettering be larger than size 14 point type	01/25
Employer Notice: Workers' Compensation Carrier Coverage CA16S	All employers. States the name of the employer's current compensation insurance carrier, or the fact that the employer is self-insured. Obtained from the employer's workers' compensation insurance carrier.	--/--
Access to Medical & Exposure Records CA17S	Employers using hazardous or toxic substances	01/15
Fair Housing CA18S - CA19S	Rental, sale, or financing of housing	11/22
Operating rules for Industrial Trucks CA20S - CA21S	Employers operating forklifts and other types of industrial trucks or tow tractors	11/18
No Smoking CA22S	All employers	12/24
Survivors of Violence CA23S - CA24S	All employers must distribute this notice to employees that meet criteria listed within the notice.	07/25



California Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Human Trafficking CA25S	<p>Special size requirement: minimum 8.5 x 11 inches with a size 16 font</p> <p>NOTE: The following businesses and establishments must post this notice: on-sale general public premises licensees; certain adult or sexually oriented businesses; primary airports; intercity passenger rail or light rail stations; bus stations; truck stops; emergency rooms within general acute care hospitals; urgent care centers; farm labor contractors; privately operated job recruitment centers; roadside rest areas; and certain businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation. Click here for more information.</p> <p>This notice must be posted in English and Spanish. A third language posting is required for establishments located in specific counties.</p>	12/18



Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales
División de Cumplimiento de Normas Laborales

AVISO DE DÍA DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULARES PARA LOS EMPLEADOS DE _____
(FIRM NAME)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

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

POR _____

TÍTULO _____

DLSE 8 (REV. 06-02)

FAVOR DE COLOCAR



EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

BOMBEROS: _____

HOSPITAL: _____

MÉDICO: _____

ALTERNATIVO: _____

POLICÍA: _____

CAL/OSHA: _____

La colocación es requerida por el Título 8, Sección 1512 (e) del Código de Regulaciones de California



Marzo de 1990
S-500

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

CA-v



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



Civil Rights
Department

STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE EL TRABAJO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) hace cumplir las leyes que lo protegen de la discriminación y el acoso ilegales en el empleo basados en su:

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

CA01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

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

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso basado en cualquier característica enumerada en este cartel, 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. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso y deben proporcionar a cada empleado información sobre la naturaleza ilegal del acoso sexual y los recursos legales disponibles
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo 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 basándose en cualquier característica protegida enumerada en este cartel al tomar decisiones sobre contratación, ascensos, paga, beneficios, condiciones de empleo, 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 el lugar de trabajo a menos que esté justificado por una necesidad empresarial. Deben notificar a los empleados sobre la restricción del idioma y las consecuencias por su violación
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque posee una licencia de conducir o identificación de California emitida a una persona indocumentada
4. Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluyendo el uso de ropa, joyería y vello facial o corporal que formen parte de la observancia de sus creencias religiosas
5. Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para que pueda realizar las funciones esenciales de su trabajo
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra un empleado debido a su estatus o el de un familiar como víctima de violencia, siempre que el empleador lo sepa. Deben proporcionar adaptaciones razonables de seguridad

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajan para empleadores con cinco o más empleados. Algunas excepciones pueden aplicarse. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones específicas para personas con antecedentes penales en la búsqueda de empleo y contra la discriminación por el uso de cannabis fuera del trabajo y del lugar de trabajo

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

CRD-E07P-SP / Enero de 2025

2. Hasta 12 semanas de permiso protegido laboralmente para empleados elegibles para cuidarse a sí mismos, a un familiar (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o a una persona designada (con relación de sangre o tipo familiar con el empleado); para vincularse con un nuevo hijo; o para ciertas necesidades militares urgentes
3. Hasta cinco días de permiso por duelo protegido laboralmente dentro de los tres meses posteriores al fallecimiento de un familiar (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro)
4. Hasta cuatro meses de permiso protegido laboralmente para empleados incapacitados debido a embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, según el consejo de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada
5. Hasta cinco días de permiso laboral protegido después de una pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida no exitosa)
6. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para servir en un jurado, si ha dado un aviso razonable al empleador, o para testificar en la corte
7. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para ir a la corte o buscar ayuda legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
8. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, denuncia o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluyendo presentar una queja interna o una queja ante el CRD

REMEDIOS/PRESENTAR UNA QUEJA

1. La ley ofrece remedios para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos remedios pueden incluir contratación, pago anticipado, pago retroactivo, ascenso, reincorporación, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de testigos expertos, honorarios razonables de abogados y costos, daños punitivos y daños por angustia emocional
2. Si usted cree que ha experimentado discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante el CRD
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias. Para aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias o un año después de su decimoctavo cumpleaños, lo que ocurra más tarde

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

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea Gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una acomodación razonable? El CRD puede ayudarle con su queja.

La Ley de Empleo y Vivienda Justa está codificada en las secciones 12900 -12999 del Código de Gobierno. Las regulaciones que implementan la Ley se encuentran en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

El Código de Gobierno sección 12950 y el Código de Regulaciones de California, título 2, sección 11023, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe colocarse de manera visible en oficinas de contratación, en tableros de anuncios para empleados, en salas de espera de agencias de empleo, salones sindicales y otros lugares donde los empleados se reúnen. Cualquier empleador cuyo personal en cualquier instalación o establecimiento consista en más del 10% de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.



LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

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

LO QUE DEBE SABER

1. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme de la discriminación laboral?

Sí. Todos los empleados, postulantes, becarios no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando se basa en una característica protegida, como la identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza o país de origen. Esto significa que los empleadores privados que tengan cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque la persona se identifica (o se perciba que se identifica) como transgénero o no binario, o porque exprese su género de formas no estereotipadas.

La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento del proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones de trabajo o modificar injustamente las condiciones de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

2. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme del acoso en el trabajo?

Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, becario, voluntario o contratista por su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede ser responsable si sus compañeros de trabajo crean un entorno laboral hostil, ya sea en persona o virtual, para un empleado que está en proceso de transición de género. Del mismo modo, un empleador puede ser responsable cuando los clientes 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.



AVISO OFICIAL**Salario Mínimo de California****MW-2026**

Todo empleador, independientemente del número de empleados, deberá pagar a cada empleado un salario no inferior al siguiente:

Desde el 1 de enero de 2026, Salario Mínimo: \$16.90/hora. *Consulte la Sección 2 a continuación

PREVIOUS YEARS

Desde el 1 de enero de 2025, Salario Mínimo: \$16.50/hora.

Desde el 1 de enero de 2024, Salario Mínimo: \$16.00/hora.

Desde el 1 de enero de 2023, Salario Mínimo: \$15.50/hora.

*Los empleados considerados como empleados de un único contribuyente calificado, conforme a la sección 23626 del Código de Ingresos y Tributación, se consideran empleados de ese único contribuyente. A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

TÓMESE NOTA de que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó la legislación aprobada por la Legislatura de California que aumenta el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifica la sección 1182.12 del Código Laboral de California) y, en 2023, aumentó el salario mínimo pagadero por ciertos empleadores de restaurantes de comida rápida (AB 1228, Estatutos de 2023) y empleadores de instalaciones de atención médica (SB 525, Estatutos de 2023; SB 828, Estatutos de 2024; y SB 159, Estatutos de 2024). Conforme a su autoridad bajo la sección 1182.13 del Código Laboral, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y republica las Secciones 2, 3 y 5 de la Orden General de Salario Mínimo, MW-2026. La Sección 1, Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. Consistente con estas leyes, se realizan enmiendas al salario mínimo y a las secciones de créditos de comidas y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Este resumen debe estar disponible para los empleados de acuerdo con las órdenes de salario de la IWC. Las copias del texto completo de las órdenes de salario enmendadas pueden obtenerse descargándolas en línea en <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> o contactando a su oficina local de la División de Cumplimiento de Normas Laborales.

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de esta Orden no se aplicarán a los vendedores externos y a los individuos que sean el padre, cónyuge o hijos del empleador previamente mencionados en esta Orden y en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. Las excepciones y modificaciones proporcionadas por la ley o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de la IWC pueden utilizarse cuando dichas disposiciones sean aplicables y ejecutables para el empleador.

2. SALARIOS MÍNIMOS

Todo empleador deberá pagar a cada empleado un salario mínimo conforme a las fechas efectivas, excepto: empleadores de restaurantes de comida rápida según la Parte 4.5.5 del Código Laboral, desde el 1 de enero de 2024; y empleadores de instalaciones de atención médica según la sección 1182.14, desde el 16 de octubre de 2024. Los suplementos con las tasas de salario mínimo están disponibles en línea en el sitio web del Resumen de Acciones.

3. CRÉDITOS POR COMIDAS Y ALOJAMIENTO - TABLA

Las comidas o el alojamiento no podrán acreditarse contra el salario mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando se utilice el crédito por comidas o alojamiento para cumplir parte de la obligación del salario mínimo del empleador, los montos acreditados conforme a un acuerdo escrito voluntario no podrán exceder los siguientes:

VIGENTE:	1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024	1 DE ENERO DE 2025	1 DE ENERO DE 2026
	Para todos los empleadores, independientemente del número de empleados:			
ALOJAMIENTO				
Habitación ocupada individualmente	\$72.88/semana	\$75.23/semana	\$77.58/semana	\$79.46/semana
Habitación compartida	\$60.16/semana	\$62.10/semana	\$64.04/semana	\$65.59/semana
Apartamento: dos tercios (2/3) del valor ordinario de alquiler, y en ningún caso más de:	\$875.33/mes	\$903.60/mes	\$931.88/mes	\$954.43/mes
Cuando una pareja está empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario de alquiler, y en ningún caso más de:	\$1,294.83/mes	\$1,336.65/mes	\$1,378.49/mes	\$1,411.85/mes
COMIDAS				
Desayuno	\$5.60	\$5.78	\$5.96	\$6.10
Almuerzo	\$7.72	\$7.97	\$8.22	\$8.42
Cena	\$10.35	\$10.68	\$11.01	\$11.28

4. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o de cualquier sección, subsección, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden se considera inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por ley, las disposiciones restantes no se verán afectadas, sino que continuarán teniendo plena vigencia y efecto como si la parte considerada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida aquí.

5. DISPOSICIONES MODIFICADAS

Esta Orden modifica el salario mínimo y los créditos por comidas y alojamiento en MW-2025, así como en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. (Consulte las Órdenes 1-15, Secciones 4 y 10; y la Orden 16, Secciones 4 y 9). Esta Orden no realiza otros cambios a las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Estas enmiendas a las órdenes de salario estarán en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

Las consultas sobre la aplicación deben dirigirse a la Oficina del Comisionado Laboral. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana, se puede consultar en internet en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o realizar una búsqueda de "Oficina del Comisionado Laboral de California" en internet o en cualquier otro directorio. 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.

CA04S**Labor Law Compliance Center****(800) 801-0597**www.laborlawcc.com



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: _____

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 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 _____ Teléfono _____

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador _____ (Anotar "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.



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](http://edd.ca.gov/unemployment/default_espanol.htm) (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](http://edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance_espanol.htm) (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](http://edd.ca.gov/disability/permiso-familiar-de-california/) (edd.ca.gov/disability/permiso-familiar-de-california/) para aprender cómo solicitar los beneficios.

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



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).



SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

SI UNA PERSONA SE ENCUENTRA EMBARAZADA, PRESENTA UNA CONDICIÓN MÉDICA RELACIONADA CON EL EMBARAZO, O SE ESTÁ RECUPERANDO DEL PARTO, SE RECOMIENDA LEER EL PRESENTE AVISO.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES CON CINCO O MÁS EMPLEADOS

- Brindar ajustes razonables a las necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones relacionadas (tales como modificar temporalmente las funciones laborales, proporcionar un banco o silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Transferirle a un puesto o tareas menos extenuantes o peligrosas (si hay disponibles) si es médicamente necesario debido a su embarazo.
- Proporcionarle un permiso por discapacidad de embarazo (PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables que normalmente trabajaría en un tercio de un año o 17 1/3 semanas) y reintegrarle a su mismo puesto cuando ya no esté incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un puesto comparable. Tomar el PDL no le protege de acciones laborales no relacionadas con el permiso, como un despido.
- Proporcionar un tiempo razonable para descansos y el uso de una sala u otro lugar cercano al área de trabajo del empleado para expresar leche materna en privado, según lo establecido en el Código Laboral; y
- Nunca discriminar, acosar ni tomar represalias por motivos de embarazo.
Los empleadores con uno o más empleados no deben acosar a los empleados por motivos de embarazo.

LICENCIA POR INCAPACIDAD DEBIDA AL EMBARAZO

- Aunque el PDL puede durar hasta cuatro meses, tiene derecho a tomarlo solo por el período de tiempo durante el cual esté incapacitada por el embarazo, una afección médica relacionada con el embarazo o el parto. Su proveedor de atención médica determinará cuánto tiempo necesita.
- Después de que informe a su empleador que necesita tomar PDL, su empleador debe garantizar por escrito que puede regresar a trabajar en su mismo puesto o en un puesto comparable si solicita una garantía por escrito.
- Su empleador puede requerirle que presente una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica que respalde la necesidad de su permiso.
- El PDL puede incluir, pero no se limita a, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o postnatales, y reposo en cama ordenado por un médico, y cubre condiciones como náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o la pérdida o final del embarazo y/o depresión postparto.
- El PDL no necesita tomarse de una sola vez, sino que puede tomarse según sea necesario, según lo requiera su proveedor de atención médica, incluyendo permiso intermitente o un horario de trabajo reducido.
- Su permiso será pagado o no pagado dependiendo de la política de su empleador para otros tipos de licencia médica. También puede ser elegible para el seguro estatal por discapacidad, administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California.
- Usted puede optar por usar cualquier período de vacaciones u otro tiempo libre pagado durante su PDL.
- Su empleador puede requerir o usted puede optar por usar cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador está obligado a continuar su cobertura de salud grupal durante su PDL al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que se habrían proporcionado si hubiera continuado trabajando de manera continua durante la duración de su permiso.
- Tomar el PDL puede afectar ciertos beneficios y su fecha de antigüedad; por favor, contacte a su empleador para más detalles.

"Niño" significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleado o de la pareja de hecho del empleado, o una persona a quien el empleado actúa en lugar de un padre (in loco parentis).

"Padre" incluye a un padre biológico, de crianza o adoptivo, un suegro, un padrastro, un tutor legal u otra persona que actuó in loco parentis para el empleado cuando el empleado era un niño.

SUS OBLIGACIONES COMO EMPLEADA

- Proporcione a su empleador un aviso razonable. Para recibir una adaptación razonable, obtener un traslado o tomar PDL, debe proporcionar a su empleador un aviso suficiente para que pueda hacer los planes apropiados. Un aviso suficiente significa un aviso con 30 días de anticipación si la necesidad de la adaptación razonable, traslado o PDL es previsible, o tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o imprevisible.
- Proporcione una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica. Excepto en una emergencia médica donde no haya tiempo para obtenerla, su empleador puede requerirle que proporcione una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica que respalde la necesidad médica de su adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisible, debe proporcionar esta certificación dentro del plazo que su empleador solicite, a menos que no sea practicable hacerlo dadas las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe otorgarle al menos 15 días naturales para presentar la certificación. Pregunte si su empleador tiene una copia de un formulario de certificación médica para que su proveedor de atención médica lo complete.
- Si no proporciona a su empleador un aviso o una certificación médica por escrito de su necesidad médica (si se requiere), ya sea por adelantado o tan pronto como sea posible, su empleador puede estar justificado en retrasar su adaptación razonable, traslado o PDL.

LICENCIA ADICIONAL EN VIRTUD DE LA LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA (CFRA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Bajo la CFRA, usted puede tener derecho a tomar una licencia para el cuidado familiar o médico (licencia CFRA) para vincularse con un nuevo hijo. Si usted dio a luz al niño, generalmente tomaría la licencia de vinculación CFRA después de tomar el PDL. La licencia CFRA puede ser de hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses por el nacimiento, adopción o colocación en acogida de su hijo*. Debe tomarla dentro de un año de estos eventos.

Además de tomar una licencia para vincularse con un nuevo hijo, también puede tomar la licencia CFRA debido a su propia condición de salud grave (no relacionada con el embarazo) o la de su hijo, padre**, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto, hermano o "persona designada" relacionada por sangre o con quien tenga una relación similar a la de una familia.

Es elegible para la licencia CFRA si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador, ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su licencia, y su empleador tiene cinco o más empleados.

Su empleador puede, pero no está obligado a pagarle mientras esté en licencia CFRA, pero debe permitirle usar cualquier tiempo libre pagado acumulado mientras esté en dicha licencia. También puede ser elegible para los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo, que incluyen el seguro estatal por discapacidad (para su propia condición de salud) o la Licencia Familiar Pagada (para vincularse con un nuevo hijo o para cuidar de un familiar con una condición de salud grave). Para obtener más información, visite edd.ca.gov/disability

Si se le niegan de manera incorrecta las adaptaciones razonables relacionadas con el embarazo o el parto, o el permiso protegido bajo PDL o CFRA, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Gratuito: 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 con su queja.

Para traducciones de este cartel, visite:

www.civilrights.ca.gov/posters/required



CUIDADO DE LA FAMILIA Y PERMISO MÉDICO Y PERMISO POR INCAPACIDAD POR EMBARAZO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Bajo la ley de California, un empleado puede tener el derecho de tomar un permiso protegido laboralmente para cuidar de su propia condición de salud grave o de un familiar con una condición de salud grave, o para vincularse con un nuevo hijo (a través de nacimiento, adopción o cuidado temporal). La ley de California también requiere que los empleadores proporcionen permisos protegidos laboralmente y adaptaciones a los empleados que estén incapacitados por embarazo, parto o una condición médica relacionada.

Según el Acta de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen derecho a un permiso protegido laboralmente, que les permite regresar a su trabajo original o similar. Este permiso puede durar hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para:

- La propia condición de salud grave del empleado
- La condición de salud grave de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, o alguien más con una relación de sangre o una relación similar a la familiar con el empleado ("persona designada")
- El nacimiento, adopción o colocación de un hijo en cuidado temporal

Si un empleado toma un permiso para su propia condición de salud grave o la de un familiar, el permiso puede tomarse de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido cuando sea médicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para ser elegible para el permiso bajo CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su permiso, y su empleador debe tener cinco o más empleados.

Pago y Beneficios Durante el Permiso. Aunque la ley solo garantiza permiso no remunerado, algunos empleadores lo pagan durante el permiso CFRA. Los empleados pueden usar permisos pagados acumulados en ciertas circunstancias. También pueden ser elegibles para beneficios del Departamento del Desarrollo del Empleo, como el Permiso Familiar Pagado. Para más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomar el permiso bajo CFRA puede afectar ciertos beneficios para empleados y la fecha de antigüedad de un empleado. Si los empleados desean más información sobre la elegibilidad para el permiso y/o el impacto del permiso en la antigüedad y los beneficios, deben comunicarse con su empleador.

Permiso por Incapacidad por Embarazo. Cuando un empleado está incapacitado por embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar un permiso por incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo de su período(s) de discapacidad real. Si el empleado también es elegible para el permiso bajo CFRA, tiene el derecho de tomar tanto el permiso por incapacidad por embarazo como el permiso bajo CFRA relacionado con el nacimiento de su hijo.

Reincorporación. Tanto el permiso bajo CFRA como el permiso por incapacidad por embarazo garantizan la reincorporación al mismo puesto o, en ciertos casos, a un puesto comparable al final del permiso, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

Aviso. Cuando sea posible, los empleados deben proporcionar un aviso con 30 días de anticipación antes de tomar permiso por un evento previsible, como el nacimiento esperado de un hijo o un procedimiento médico planeado. Para eventos imprevisibles, los empleados deben notificar a sus empleadores, al menos verbalmente, tan pronto como sepan de la necesidad del permiso. No proporcionar el aviso es motivo para, y puede resultar en, el aplazamiento del permiso solicitado hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden exigir una certificación del proveedor de atención médica de un empleado antes de permitir el permiso por incapacidad por embarazo o por la propia condición de salud grave del empleado. También pueden requerir una certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado, incluyendo una persona designada que tenga una condición de salud grave, antes de otorgar el permiso para cuidar de ese familiar.

¿Desea obtener más información?

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

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le ha negado indebidamente un permiso protegido, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

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 acomodación razonable? El CRD puede ayudarle con su queja.



ESTE ANUNCIO DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

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

**LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES:
HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS DE CALIFORNIA
(modificaciones a partir del 1/1/2026)**

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 horas de enfermedad pagadas.
- Horas de enfermedad pagadas se acumulan 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. Las horas de enfermedad acumuladas traspasan al año siguiente y puede limitarse a 10 días o 80 horas al año.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mas, de horas de enfermedad pagadas “por adelantado” al principio de un período de 12 meses. No se requiere acumulación o traspaso.
- Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicos, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), puede satisfacer los requisitos.

Uso:

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador puede limitar el uso de horas de enfermedad pagadas a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.
- Un empleador proveerá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para cualquiera de las siguientes:

Para el empleado:	Para el empleado o sus familiares:
Participar en un jurado	Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva
Comparecer ante el tribunal para cumplir con una citación u otra orden judicial como testigo en un procedimiento judicial	Asistir a un procedimiento judicial relacionado con ser víctima de un delito violento o grave u otros delitos graves especificados
Para un empleado que sea víctima de un acto calificado de violencia, obtener medidas de protección, incluyendo una orden de restricción, para garantizar la salud, seguridad o bienestar del empleado o de su hijo	Para servicios y medidas de apoyo especificados para víctimas, en caso de que el empleado o un familiar sea víctima de un acto calificado de violencia, si el empleado trabaja para un empleador con 25 o más empleados

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite horas de enfermedad pagadas o utilice horas de enfermedad pagadas o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante la Oficina de la Comisionada Laboral contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local de la Oficina de la Comisionada Laboral. 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.



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.



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](http://www.dir.ca.gov/title8/3203.html) (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 donde 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](http://www.dir.ca.gov/title8/339.html) (www.dir.ca.gov/title8/339.html), www.dir.ca.gov/title8/339.html o que sean tratadas en las [Normas de Comunicación de Riesgos](http://www.dir.ca.gov/title8/5194.html) (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](http://www.dir.ca.gov/title8/336.html) (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

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 Street, 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 4th Street, Suite 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Drive, Ste. 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Drive, Suite 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay Street, Ste. 1303, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Drive, Redding 96002	(530) 224-4743
Riverside	3737 Main Street, Suite 201, Riverside 92501	(951) 410-4250
Sacramento	1750 Howe Ave. Suite 430, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 W. 4th Street, 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
Santa Barbara	411 E. Canon Perdido St. Santa Barbara 93103	(805) 485-1048
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 Avenue, Suite 440, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Suite 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Drive, Suite 105, Monrovia 91016	(626) 471-9122
Fresno	2550 Mariposa St. Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302

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 Street, 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 Co.	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 asegurar de que la autorización continuada sea meritosa.

© 2025 Departamento de Relaciones Industriales de California

CA12S



julio de 2025
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

ACOSO SEXUAL

LOS HECHOS

El acoso sexual es una forma de discriminación por motivo del sexo/género (incluido el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas), identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Las personas de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual ilegal no tiene que estar motivado por el deseo sexual. El acoso sexual puede implicar el acoso por parte de una persona del mismo género, independientemente de la orientación sexual o la identidad de género de cualquiera de las personas.

HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

1. El acoso sexual “*quid pro quo*” (en latín, “algo por algo”) se da cuando alguien condiciona un trabajo, ascenso u otro beneficio laboral a la sumisión a insinuaciones sexuales u otra conducta sexual.
2. El acoso sexual en “*ambiente de trabajo hostil*” ocurre cuando los comentarios o las conductas sexuales no deseados interfieren sin razón con el desempeño laboral o crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede sufrir acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no se dirigió directamente a usted.

El acoso debe ser grave o generalizado para ser ilegal. Un solo acto de acoso puede ser lo suficientemente grave para ser ilegal.

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN SER ACOSO SEXUAL

1. Insinuaciones sexuales no deseadas
2. Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
3. Miradas lascivas, gestos o exhibición de objetos, imágenes, dibujos animados o carteles sexualmente sugerentes
4. Comentarios, epítetos, insultos o chistes despectivos
5. Comentarios gráficos, palabras sexualmente degradantes o mensajes o invitaciones sugerentes u obscenos
6. Contacto o agresiones físicas e impedimento o bloqueo de movimientos



ACOSO SEXUAL



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Las represalias reales o las amenazas de represalias por rechazar insinuaciones o quejarse de acoso también son ilegales.

Los empleados o los candidatos a un empleo que creen que han sido acosados sexualmente o han sido objeto de represalias pueden presentar una queja por discriminación ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) dentro de un período de tres años desde el último acto de acoso o represalia. CRD funciona como un buscador neutral de hechos e intenta ayudar a que las partes resuelvan voluntariamente las disputas. Si el CRD encuentra evidencia suficiente para confirmar que hubo discriminación y fracasan los esfuerzos por llegar a un acuerdo, el Departamento puede presentar una denuncia civil ante un tribunal estatal o federal para tratar las causas de la discriminación y en defensa de la parte demandante. El CRD puede pedir órdenes judiciales que cambien las políticas y prácticas del empleador, daños punitivos y los honorarios y costos de abogados si gana el litigio. Los empleados también pueden seguir el asunto a través de una demanda privada ante un tribunal civil después de que se haya presentado una queja ante el CRD y se haya emitido una notificación de derecho de demandar.

RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores, independientemente de la cantidad de empleados, están cubiertos por las disposiciones sobre acoso de la ley de California. Los empleadores son responsables del acoso por parte de supervisores o agentes. Los empleados acusados de acoso, incluido el personal supervisor y no supervisor, pueden ser considerados personalmente responsables por el acoso o por ayudar o incitar al acoso. La ley exige a los empleadores que tomen medidas razonables para prevenir el acoso. Si un empleador no toma estas medidas, se lo puede considerar responsable del acoso. Además, un empleador puede ser responsable del acoso por parte de personas que no son empleados (p. ej., un cliente o comprador) hacia un empleado, candidato o persona que le presta servicios. Un empleador solamente será responsable de esto si sabía o debería haber sabido del acoso y no tomó las medidas apropiadas inmediatas.

Los empleadores tienen la obligación explícita de tomar medidas razonables para prevenir y corregir de inmediato las conductas discriminatorias y de acoso para crear un lugar de trabajo libre de acoso.

Un programa para eliminar el acoso sexual del lugar de trabajo no es solamente un requisito de la ley, sino que además es la manera más práctica para un empleador de evitar o limitar la responsabilidad si se producen acosos.

TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN TOMAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO Y CORREGIRLO CUANDO OCURRA:

1. Distribuir copias de este documento o una versión alternativa que cumpla el Código de Gobierno 12950. Está permitido reproducir este documento en cualquier cantidad.
2. Publicar una copia del cartel de empleo del CRD que dice "La ley de California prohíbe la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo".
3. Desarrollar una política de prevención contra el acoso, la discriminación y las represalias de acuerdo con el artículo 11023 del título 2 del Código de Regulaciones de California (CCR).

La política debe:

- Estar por escrito.
- Indicar todos los grupos protegidos por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA).
- Indicar que la ley prohíbe participar en acoso ilegal a los compañeros de trabajo, terceros, supervisores y gerentes con quienes el empleado tiene contacto.
- Crear un proceso de queja que garantice la confidencialidad al máximo posible, una respuesta oportuna, una investigación imparcial y oportuna por personal calificado, documentación y seguimiento del progreso razonable, opciones apropiadas de medidas y resoluciones correctivas y finalización oportuna.
- Proporcionar un mecanismo de queja que no requiera que un empleado se dirija directamente al supervisor inmediato. Ese mecanismo de queja debe incluir, entre otros: disposiciones para la

comunicación directa, oral o escrita con un representante designado de la compañía o una línea directa de quejas; o acceso a un defensor del pueblo; o identificación del CRD y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) como maneras adicionales para que los empleados presenten quejas.

- Indicar a los supervisores que informen de las quejas por mala conducta a un representante designado de la compañía, como un gerente de recursos humanos, para que la compañía pueda intentar resolver el reclamo de manera interna. Los empleadores con 50 o más empleados deben incluir este tema en la capacitación obligatoria para la prevención del acoso sexual (consultar el artículo 11024 del título 2 del CCR).
 - Indicar que, cuando reciba acusaciones de mala conducta, el empleador hará una investigación justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes el debido proceso y llegue a conclusiones razonables según la evidencia recogida.
 - Dejar en claro que no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una queja o participar en una investigación.
4. Distribuir la política de prevención de acoso, discriminación y represalias haciendo uno o más de los siguientes:
 - Imprimir la política y dar una copia a los empleados con un formulario de acuse de recibo para que lo firmen y devuelvan.
 - Enviar la política por correo electrónico con un formulario de acuse de recibo de devolución.
 - Publicar la versión actual de la política en una intranet de la compañía con un sistema de seguimiento para garantizar que todos los empleados hayan leído y acusado recibo de la política.
 - Explicar las políticas al contratar a un empleado o durante la orientación para los nuevos empleados.
 - Usar métodos que garanticen que los empleados recibieron y entendieron la política.
 5. Si el personal del empleador en cualquier instalación o establecimiento está compuesto por más de un diez por ciento de personas que usan un idioma hablado distinto del inglés, el empleador deberá traducir la política de acoso, discriminación y represalias a cada idioma hablado por al menos el diez por ciento del personal.
 6. Además, los empleadores con actividades en California y con 5 o más empleados a tiempo parcial o completo deben dar, al menos, una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso por motivos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, a cada empleado no supervisor; y, dos horas de esa capacitación a cada empleado supervisor. Todos los empleados deben recibir la capacitación antes del 1 de enero de 2023. Los nuevos empleados supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de asumir el puesto, y los nuevos empleados no supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de la contratación. Los empleados deben volver a capacitarse una vez cada dos años. Para obtener más información, lea las secciones 12950.1 del Código de Gobierno y 11024 del Título 2 del CCR.

RECURSOS CIVILES

1. Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que viole la ley
2. Contratación o reincorporación
3. Pagos atrasados o ascensos
4. Cambios en las políticas o prácticas del empleador

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

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el CRD 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.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada sin costo: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Relay de California (711)



LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

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

¿Quién está protegido?

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código Laboral de California](#), los empleados son la clase protegida de individuos. "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador, ya sea privado o público, incluyendo, pero no limitado a, individuos empleados por el estado o cualquier subdivisión del mismo, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluyendo cualquier ciudad o condado con estatuto, y cualquier distrito escolar, distrito de colegio comunitario, corporación municipal o pública, subdivisión política, o la Universidad de California. ([Sección 1106 del Código Laboral de California](#))

¿Qué es un denunciante?

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

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

Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que resultaría en una violación de un estatuto estatal o federal, o en una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal. Incluso si un empleado no participa en tal actividad protegida, pero su empleador cree que lo hizo o que participará en una actividad protegida en el futuro, se le percibe como un denunciante y está protegido.

¿Qué protecciones se otorgan a los denunciantes?

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

Bajo la [Sección 1102.5 del Código Laboral de California](#), si un empleador toma represalias contra un denunciante, el empleador puede verse obligado a reinstalar al empleado en su puesto y beneficios laborales, pagar salarios perdidos y sanciones monetarias civiles, y tomar otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

Cómo reportar actos indebidos

Si tiene información sobre posibles violaciones de estatutos, normas o regulaciones estatales o federales, o violaciones de responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o compañía de responsabilidad limitada hacia sus accionistas, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Directa para Denunciantes de la Procuraduría General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Procurador General remitirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para su revisión y posible investigación.



REQUIRED

Notice of Workers' Compensation Carrier and Coverage

It is required by the state of California (Labor Code §3550) that all employers display in a conspicuous manner the name of the employer's current compensation insurance carrier, or the fact that the employer is self-insured. This notice is obtained from the employer's workers' compensation insurance carrier.



ACCESO A LOS ARCHIVOS MÉDICOS Y REGISTROS DE LA EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS TÓXICAS



POR EL REGLAMENTO DE CAL/OSHA
- ORDEN DE SEGURIDAD [3204](#) DE LA INDUSTRIAL GENERAL -
UD. TIENE EL DERECHO DE VER Y COPIAR:

- Sus archivos médicos y registros de su exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados que trabajan en condiciones de trabajo similares a las suyas.
- Hojas de datos sobre la seguridad (SDS por sus siglas en inglés) u otra información que exista para los químicos u otras sustancias utilizadas en el sitio de trabajo, o a las cuales los trabajadores están expuestos.

ESTOS ARCHIVOS Y REGISTROS ESTÁN DISPONIBLES EN: _____
(Lugar)

DE: _____
(Persona Responsable)

UNA COPIA DE LA ORDEN DE SEGURIDAD [3204](#) DE LA INDUSTRIAL GENERAL ESTA DISPONIBLE DE:

La información indicada arriba satisface los requisitos de la orden de seguridad de la industrial general 3204(g), al fijar este cartel en el lugar del trabajo, o al utilizar cualquier método similar que haya elegido el empleador.



www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html

enero 2015

CA17S

State of California
Department of Industrial Relations
Division of Occupational Safety and Health
1515 Clay Street, Suite 1901
Oakland, CA 94612
Phone: (510) 286-7000
Fax: (510) 286-7037



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



VIVIENDA JUSTA (FAIR HOUSING)

HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

USTED ESTÁ PROTEGIDO POR LA LEY DE CALIFORNIA

Las leyes aplicadas por el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) lo protegen contra la discriminación ilegal y el acoso en la vivienda por:

- Raza
- Color
- País de origen (incluidas las restricciones de uso del idioma)
- Ascendencia
- Religión
- Sexo
- Género
- Identidad de género
- Expresión de género
- Orientación sexual
- Estado civil
- Estado militar o veterano
- Estado familiar (grupos familiares con niños menores de 18 años o personas embarazadas)
- Fuente de ingreso
- Discapacidad (mental y física)
- Información genética
- Edad*
- Ciudadanía*
- Idioma materno*
- Estado de inmigración*

*Cubierto por la Ley de Derechos Civiles de Unruh, que se aplica a la mayoría de los alojamientos en California. Todas las demás características están cubiertas por la Ley de Vivienda y Empleo Justo.

QUÉ HACE EL CRD

1. Hace cumplir la Ley de Vivienda y Empleo Justo (Fair Employment and Housing Act, FEHA), la Ley de Derechos Civiles de Unruh, la Ley de Derechos Civiles Ralph, la Ley de Personas Discapacitadas y la Ley de Protección de Víctimas de Trata de Personas de California.
2. Investiga acoso, discriminación, represalias, violencia motivada por prejuicios y denuncias de trata de personas.
3. Ayuda a los propietarios e inquilinos a resolver quejas que involucran presuntas violaciones de las leyes impuestas por CRD.
4. Procesa en tribunales las violaciones de las leyes de derechos civiles de California.
5. Educa a los californianos sobre sus derechos civiles.

QUIÉN DEBE CUMPLIR CON LAS LEYES DE VIVIENDA JUSTA DE CALIFORNIA

- Propietarios
- Empresas de administración de propiedades
- Asociaciones de propietarios
- Autoridades de vivienda pública
- Agentes de bienes raíces
- Vendedores de casas
- Aseguradoras de propiedad
- Constructores
- Prestamistas hipotecarios
- Empresas de selección de inquilinos
- Agencias de informes del consumidor
- Otros

CA18S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



VIVIENDA JUSTA (FAIR HOUSING)

HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN DE VIVIENDA

CUANDO SE BASAN EN UNA CARACTERÍSTICA PROTEGIDA INDICADA ARRIBA, LOS SIGUIENTES EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN DE VIVIENDA VIOLAN LA LEY:

- Negarse a vender, alquilar o arrendar un apartamento, casa u otro alojamiento.
- Declaración de que un alojamiento no está disponible para inspección, venta o alquiler cuando ese alojamiento está realmente disponible.
- Denegación de un préstamo hipotecario o seguro de propietario.
- Provisión de términos, condiciones, privilegios, instalaciones o servicios inferiores en relación con un alojamiento.
- Acoso sexual que involucra avances sexuales no deseados o que requiere favores sexuales para derechos o privilegios de vivienda.
- Cancelación o rescisión de un contrato de venta o alquiler.
- Negarse a permitir, a expensas del inquilino discapacitado, modificaciones razonables cuando sea necesario para adaptarse a una discapacidad.
- Negarse a hacer cambios razonables en las reglas, políticas, prácticas o servicios de vivienda, cuando sea necesario, para brindar a una persona con discapacidades la misma oportunidad de usar y disfrutar de una vivienda.
- Tener una política que prohíba a las personas con antecedentes penales alquilar o vivir en una unidad de vivienda, sin importar las circunstancias.
- Anunciar o indicar una preferencia a favor o en contra de inquilinos con determinadas fuentes de ingresos, como: "No sección 8."

ESTÁ PROTEGIDO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL ALQUILER, ARRENDAMIENTO O COMPRA DE VIVIENDA

RECURSOS CIVILES

SI UN PROVEEDOR DE VIVIENDA VIOLA LA LEY FEHA, LAS SUBSANACIONES PUEDEN INCLUIR:

1. Hacer disponible una vivienda previamente negada.
2. Compensación por pérdidas y angustia emocional.
3. Capacitación y cambios de política para prevenir futuras discriminaciones.
4. Otras acciones para eliminar los efectos de la discriminación.

ZONIFICACIÓN Y USO DEL TERRENO

Es ilegal que las ciudades, los condados u otras agencias gubernamentales locales tomen decisiones o políticas de zonificación o uso de la tierra que lo discriminen ilegalmente según las categorías enumeradas arriba.

Si cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con CRD.

PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea telefónica gratis: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Servicio de Relay de California (711)

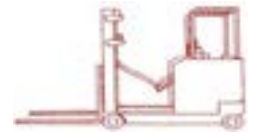
¿Tiene una discapacidad que necesite una acomodación razonable?

CRD puede ayudarlo con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, visite:

www.cacivilrights.ca.gov/posters/housing





Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3664** Reglas de Operación (parte(a))

- (a) Todos los empleadores que utilicen vehículos de carga o camiones de remolque industriales, deberán colocar en un lugar visible y hacer cumplir un conjunto de reglamentos de operación, incluyendo los reglamentos apropiados presentados en la Sección **3650** (t).

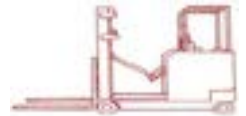
Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3650** Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (t) Vehículos de carga y tractores de remolque industriales serán operados de una manera segura de acuerdo con las siguientes reglas de operación:
- (1) Únicamente a los conductores autorizados por el empleador y entrenados en la operación segura de vehículos de carga o tractores de remolque industriales de acuerdo con la Sección **3668** se les permitirá operar dichos vehículos.
 - (2) Esta prohibido manejar con imprudencia y hacer acrobacias.
 - (3) No se permitirán pasajeros en los vehículos, a menos que dichos vehículos dispongan de facilidades adecuadas para tal fin.
 - (4) Los empleados no deberán viajar en las horquillas de los montacargas.
 - (5) Los empleados no deberán viajar con el cuerpo o ninguna parte de éste fuera del vehículo industrial de carga en movimiento o entre el mástil vertical u otras partes del vehículo adonde exista peligro de mutilación o aplastamiento.
 - (6) A los empleados no se les permitirá permanecer de pie, pasar o trabajar debajo de la porción elevada de cualquier vehículo industrial de carga, cargado o vacío, a menos que éste haya sido bloqueado efectivamente para prevenir que se caiga.
 - (7) Los conductores deberán revisar el vehículo al comienzo de cada turno y si se encuentra que éste no está en condiciones de funcionamiento seguro, deberá informar inmediatamente a un supervisor o mecánico. El vehículo no deberá ser puesto en servicio nuevamente hasta que esté en condiciones de funcionamiento seguro. Se deberá prestar atención al funcionamiento apropiado de los neumáticos, bocina, luces, batería, control, frenos, mecanismo de la dirección, sistema de enfriamiento y sistema de levantamiento de los vehículos de horquillas elevadoras (fork lifts) (horquillas, cadenas, cables e interruptores de seguridad).
 - (8) Ningún vehículo que tenga pérdidas en el sistema de combustible deberá ser puesto en funcionamiento.
 - (9) Los vehículos no deberán exceder la velocidad autorizada, o aquella considerada como segura, manteniendo siempre una distancia segura con respecto a los otros vehículos. El vehículo deberá estar bajo control en todo momento y todos

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3650** Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- los reglamentos de tráfico establecidos deberán ser observados. Para vehículos que viajen en la misma dirección se deberá mantener una distancia entre ellos de aproximadamente igual al largo de 3 vehículos industriales o de preferencia, un lapso de 3 segundos – antes de pasar por el mismo punto.
- (10) Los vehículos que viajen en la misma dirección no deberán pasarse en intersecciones, puntos ciegos, ni en lugares peligrosos.
 - (11) El conductor deberá disminuir la velocidad y hacer sonar la bocina al pasar por pasadizos y otros lugares donde la visibilidad esté obstruida. Si la carga que se transporta está obstruyendo la visibilidad enfrente, se requerirá que el conductor viaje con la carga atrás, o remolcándola.
 - (12) Los operadores deberán mirar en la dirección en la que viajan y no deberán mover ningún vehículo hasta que estén seguros de que no hay ninguna persona en el área.
 - (13) Los vehículos no deberán ser conducidos hasta la proximidad de una persona parada adelante de un banco u otro objeto fijo de un tamaño tal que la persona pueda ser atrapada entre el vehículo y dicho objeto.
 - (14) Los declives deben ser ascendidos o descendidos lentamente.
 - (A) Cuando se asciendan o desciendan declives de mas de un 10 % de inclinación, los vehículos cargados deberán ser conducidos con la carga cuesta arriba.
 - (B) En todos los declives la carga y el mecanismo de carga y descarga deberán estar inclinados hacia atrás, si es posible, y ser elevado solamente hasta donde sea necesario por encima del nivel del suelo.
 - (C) Los vehículos motorizados de mano y los “hand/rider trucks” deberán ser operados en todos los declives, con el mecanismo de carga y descarga hacia abajo.
 - (15) Las horquillas deberán estar siempre en la posición más baja posible, para lograr una operación segura.
 - (16) Cuando un vehículo no esté siendo vigilado (el operador está a mas de 25 pies (7.6 metros) del vehículo o cuando no pueda ver el vehículo), los frenos deben estar puestos, el mástil colocado en posición vertical, y las horquillas en la posición baja con una de las siguientes:
 - (A) Se deberá apagar el motor y, cuando el vehículo se deje en un declive, las ruedas deberán quedar bloqueadas; o,
 - (B) El motor podrá dejarse encendido siempre y cuando las ruedas delanteras y traseras queden bloqueadas.





Reglamentos Generales de Seguridad Industrial [3650](#) Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (17) Cuando el operador no esté a bordo de un vehículo industrial y se encuentre dentro de una distancia de 25 pies (7.6 metros) del vehículo y pueda verlo, el mecanismo de carga y descarga debe encontrarse totalmente hacia abajo, los controles puestos en neutral y los frenos puestos, para evitar que el vehículo se mueva. **EXCEPCION:** El operador de un vehículo industrial equipado con horquillas puede mantener las horquillas elevadas para cargar y descargar si las horquillas se elevan no más de 42 pulgadas sobre el mismo nivel de donde está ubicado el vehículo, el motor está apagado, los controles puestos en neutral, y los frenos están puestos. Si el vehículo se encuentra en una cuesta, los neumáticos deben estar seguramente bloqueados. Cuando las horquillas están elevadas, el operador permanecerá en el asiento del vehículo industrial salvo cuando el operador esté activamente cargando o descargando materiales.
- (18) Los vehículos no deberán ser introducidos en el interior de ningún ascensor, a menos que el conductor haya sido expresamente autorizado para hacerlo. Antes de entrar al ascensor el conductor deberá asegurarse de que no se excederá la capacidad de peso del ascensor. Cuando esté en el ascensor deberá apagar el motor y poner los frenos.
- (19) Los vehículos de mano "hand trucks" motorizados deberán entrar a los ascensores u a otras áreas cerradas con la parte donde llevan la carga hacia el frente.
- (20) Los vehículos no deberán ser operados en pisos, entradas en las aceras, o plataformas que no soporten con seguridad, el peso del vehículo cargado.
- (21) Antes de conducir hacia el interior de camiones, remolques y vagones de ferrocarril, se deberá revisar el piso de todos estos, para detectar rupturas o partes de la estructura débiles o poco resistentes.
- (22) Ningún vehículo deberá ser conducido dentro o fuera de camiones de transporte y remolques sobre las plataformas de carga, hasta que dichos camiones y remolques queden bloqueados o restringidos de forma segura y los frenos estén aplicados.
- (23) Para evitar el movimiento de los vagones de ferrocarril durante las operaciones de carga o descarga deberán aplicarse los frenos usando cuñas para las ruedas, u otros medios de bloqueo reconocidos como tales, y colocar banderas azules o luces en un lugar visible, de acuerdo con la Sección [3333](#) de estos Reglamentos y [Título 49, CFR, Sección 218. 27](#) la cual se incorpora por referencia a la presente.
- (24) Mientras un vehículo industrial motorizado se encuentre sobre una rampa elevada, plataforma, carro de carga o camión, la distancia mínima que se debe dejar entre el vehículo y el borde de cualquiera de las superficies antedichas, deberá ser por lo menos igual al ancho de un neumático de dicho vehículo.
- (25) Siempre que sea posible, las vías del ferrocarril deberán ser atravesadas diagonalmente. Está prohibido estacionar a una distancia menor que 8 1/2 pies de la línea central de las vías del ferrocarril.

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial [3650](#) Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (26) Los camiones no deberán ser cargados mas allá de su capacidad nominal.
- (27) No se deberá mover un vehículo cargado hasta que la carga sea asegurada y no presente ningún peligro.
- (28) Se deberá tener extremo cuidado cuando se inclinen las cargas. Está prohibido inclinar la carga hacia adelante con el mecanismo de carga y descarga elevado, excepto cuando se está recogiendo alguna carga. Las cargas elevadas no deberán ser inclinadas hacia delante, excepto en los casos cuando la carga está siendo depositada en anaqueles de almacenamiento o su equivalente. Cuando la carga se apile o se coloque en filas, el inclinarla hacia atrás deberá quedar limitado a únicamente lo necesario para estabilizar la carga.
- (29) El aparato de carga y descarga deberá ser colocado de manera tal que la carga sea sostenida o sujeta de forma segura.
- (30) Se deberán tener precauciones especiales al asegurar y manipular cargas por medio de vehículos equipados con accesorios, y durante la operación de estos vehículos después que las cargas hayan sido retiradas.
- (31) Cuando los vehículos motorizados sean usados para abrir y cerrar puertas se deberán cumplir con los siguientes reglamentos:
- (A) Se deberá agregar al vehículo un aparato diseñado específicamente para abrir y cerrar puertas.
- (B) La fuerza que este aparato aplique a las puertas deberá ser paralela a la dirección en que corra la puerta.
- (C) Toda la operación de abrir las puertas deberá realizarse bajo la vista clara y sin obstrucciones del operador.
- (D) El operador del vehículo y otros empleados deberán mantenerse alejados del área cercana al vehículo, donde la puerta podría caerse mientras está siendo abierta.
- (32) Si la carga es levantada por dos o más vehículos trabajando a la vez, el peso total de la carga no deberá exceder la capacidad de levantamiento nominal combinada de todos los vehículos utilizados.
- (33) Cuando proporcionado por el fabricante de vehículos industriales un sistema de sujeción del operador, tal como el cinturón de seguridad, será utilizado.



Siga las reglas de funcionamiento de modo que todo el mundo está a salvo.



NO SE PERMITE FUMAR

Excepto en áreas designadas.
Referencia: Sección 6404.5 del Código
Laboral del Estado de California



SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA Y FAMILIARES DE VÍCTIMAS: DERECHO A AUSENTARSE Y A ADAPTACIONES RAZONABLES

AVISO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Nota: Los empleadores deben proporcionar esta información a los trabajadores al momento de su contratación, anualmente, si así se lo solicitan, y a cualquier trabajador que informe al empleador que es víctima de violencia o familiar de una víctima de violencia. Las víctimas de violencia incluyen a personas que han sufrido violencia doméstica, agresión sexual, acoso, amenazas violentas, actos que involucren el uso o la presencia de un arma peligrosa, o cualquier acto de violencia que cause lesiones.

SU DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO

- Usted tiene derecho a ausentarse del trabajo para prestar servicio como jurado o para comparecer ante un tribunal como testigo para cumplir con una citación o una orden judicial. Todos los empleados tienen este derecho, independientemente del tamaño de la empresa.
- Si usted es víctima de violencia, tiene derecho a ausentarse del trabajo para obtener una medida de protección (como una orden de alejamiento) para proteger su salud, seguridad o bienestar o los de sus hijos. Todos los empleados tienen este derecho, independientemente del tamaño de la empresa.
- Si usted es víctima de violencia o familiar de una víctima de violencia, y su empleador tiene 25 trabajadores o más, usted tiene derecho a ausentarse del trabajo por cualquiera de los siguientes motivos:
 - Participar en la elaboración de un plan de seguridad u otras medidas que le ofrezcan protección a usted o a su familiar contra futuras situaciones de violencia.
 - Prepararse, participar o asistir a procedimientos legales civiles, administrativos o penales, como una audiencia judicial, relacionados con la violencia.
 - Buscar, obtener o brindar cuidado infantil o cuidado a un adulto dependiente si dicho cuidado es necesario para proteger al niño o al adulto después de un acto de violencia.
 - Cuidar a un familiar que se esté recuperando de lesiones causadas por la violencia.
- Obtener o ayudar a un familiar a obtener los siguientes servicios relacionados con la violencia: servicios legales civiles o penales; una orden de alejamiento u otra medida de protección; atención médica por lesiones; servicios de un refugio o programa de violencia doméstica, un centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas; asesoramiento psicológico; o servicios de vivienda, incluida la reubicación, la obtención de una vivienda temporal o permanente, y la inscripción de los niños en una nueva escuela o guardería.
- Si usted es víctima de violencia o familiar de una víctima de violencia fallecida, puede ausentarse del trabajo hasta por 12 semanas por cualquiera de estos motivos. Si es familiar de una víctima sobreviviente de violencia, pero usted no es la víctima, puede ausentarse del trabajo hasta por 10 días por estos motivos, con excepción de la reubicación, para la cual puede ausentarse hasta por cinco días.
- Puede utilizar vacaciones disponibles, tiempo libre remunerado, licencia personal o licencia por enfermedad pagada para ausentarse por cualquiera de los motivos descritos en este aviso.
- Debe notificar a su empleador con anticipación antes de ausentarse, a menos que no le resulte posible. Si no notifica con antelación, su empleador no podrá sancionarlo si le proporciona documentación, dentro de un plazo razonable, que justifique el motivo de su ausencia.

SU DERECHO A LA CONFIDENCIALIDAD

- Si usted es víctima o familiar de una víctima, su empleador debe mantener la confidencialidad de la información sobre su solicitud de tiempo libre o adaptación razonable, a menos que la ley federal o estatal exija su divulgación o en caso de que sea necesaria para proteger su seguridad en el trabajo. Si su empleador planea divulgar información sobre usted o sus circunstancias, debe informarle al respecto con antelación.



SU DERECHO A ADAPTACIONES RAZONABLES PARA SU SEGURIDAD

- Si usted o un familiar suyo es víctima de violencia, usted tiene derecho a solicitar adaptaciones razonables para garantizar su seguridad en el lugar de trabajo. Su empleador debe colaborar con usted para determinar qué cambios se pueden realizar.
- Su empleador puede solicitarle una declaración que certifique que su solicitud está relacionada con ser víctima o familiar de una víctima.

SU DERECHO A NO SUFRIR REPRESALIAS NI DISCRIMINACIÓN

Su empleador no puede sancionarlo, tratarlo de manera diferente ni despedirlo por los siguientes motivos:

- Usted es sobreviviente o familiar de una persona que ha sido víctima o sobreviviente de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, amenazas violentas o violencia que haya causado lesiones.
- Solicitó ausentarse del trabajo para recuperarse o recibir ayuda relacionada con la violencia.
- Solicitó adaptaciones razonables para garantizar su seguridad en el lugar de trabajo.

YOU MAY ALSO HAVE PROTECTIONS UNDER OTHER LAWS:

- **Reemplazo de salario:** Puede ser elegible para recibir un reemplazo de salario si no puede trabajar debido a su salud o porque necesita cuidar a un familiar con una afección de salud grave. El **Seguro Estatal por Incapacidad (State Disability Insurance, SDI)** proporciona un reemplazo de salario a corto plazo cuando usted no puede trabajar temporalmente debido a una discapacidad. La **Licencia Familiar Pagada (Paid Family Leave, PFL)** proporciona un reemplazo de salario a corto plazo para que usted pueda cuidar a un familiar gravemente enfermo, entre otros motivos. Obtenga más información o presente una solicitud de reemplazo de salario; para ello, comuníquese con el Departamento de Desarrollo del Empleo (Employment Development Department, EDD) en línea (<https://edd.ca.gov/>) o por teléfono al 800-480-3287 (para SDI) o al 877-238-4373 (para PFL).

- **Licencia familiar y médica:** En virtud de la Ley de Derechos Familiares de California, usted puede tener derecho a ausentarse del trabajo por una afección de salud grave suya o de un familiar, o por el nacimiento, la adopción o la obtención de la custodia tutelar de un niño. Obtenga más información sobre la licencia familiar y médica en bit.ly/CRD-leave. Puede presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles de California (Civil Rights Department, CRD) si considera que se han infringido sus derechos.
- **Licencia por duelo:** Esta licencia permite que los empleados que cumplan con los requisitos se ausenten del trabajo hasta por cinco días dentro de los tres meses posteriores al fallecimiento del familiar. No es necesario tomar la licencia completa de una sola vez. Obtenga más información sobre las protecciones de la licencia por duelo en bit.ly/CRD-Bereavement. Puede presentar una denuncia ante el CRD si considera que se han infringido sus derechos.
- **Permiso para comparecer ante el tribunal por ciertos delitos:** Si usted es víctima de ciertos delitos o familiar de una víctima de ciertos delitos, tiene derecho a ausentarse del trabajo para asistir a procedimientos judiciales relacionados, en virtud de las Secciones 230.2 y 230.5 del Código Laboral. Puede obtener más información o presentar una denuncia ante la Oficina del Comisionado de Trabajo del Departamento de Relaciones Industriales; para ello, visite bit.ly/DIR-Retaliation.

PRESENTAR UNA DENUNCIA

Comuníquese con el Departamento de Derechos Civiles si tiene preguntas sobre sus derechos o para presentar una denuncia:

Civil Rights Department

En línea en <http://ccrs.civilrights.ca.gov/s/>

Por correo postal a 651 Bannon Street, Suite 200, Sacramento, CA 95811.

Por teléfono al 800-884-1684 (voz), 800-700-2320 (TTY), o por el Servicio de Retransmisión de California al 711.



¡NO! a la trata de personas

Si a usted, o a alguien que conoce, lo están forzando a hacer algo y no lo dejan ir – ya sea sexo por dinero, trabajo de hogar, de campo agrícola, construcción, fábrica, en una tienda minorista o restaurante, o cualquier otra actividad – envíe un

texto 233-733 (Be Free)

o llame a la Línea Nacional Contra la Trata de Personas (National Human Trafficking Hotline) al [1-888-373-7888](tel:1-888-373-7888) o a la Coalición de California para la Abolición de la Esclavitud y la Trata de Personas (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST) al [1-888-KEY-2-FRE\(EDOM\)](tel:1-888-KEY-2-FRE(EDOM)) o [1-888-539-2373](tel:1-888-539-2373) para obtener ayuda y servicios.

Las víctimas de esclavitud y trata de personas están protegidas bajo las leyes de California y los Estados Unidos.

Las líneas de ayuda:

- Están disponibles las 24 horas, 7 días a la semana
- Son gratis
- Están operadas por organizaciones no de gobierno y sin fines de lucro
- Son anónimas y confidenciales
- Prestan servicio en más de 160 idiomas
- Pueden brindarle ayuda, remisión a servicios, capacitación e información general