

CALIFORNIA

Leyes laborales

Sueldo mínimo

Enmienda a la Orden de sueldo mínimo general y Órdenes por industria y ocupación de la Comisión de Bienestar Industrial POR FAVOR COLOCAR JUNTO A SU ORDEN DE INDUSTRIA Y OCUPACIÓN DE IWO

ANUNCIO OFICIAL Sueldo mínimo de California

emente del número de empleados que tengan, deberán pagar a cada empleado sueldos que no podrán ser inferiores al siguiente

En vigor desde el 1º de	e enero de 2024 Sueldo mínimo: \$16.0	O por hora *Ver Art. 2 a continuación	
En vigor desde	el 1º de enero de 2023 Sueldo mínimo	: \$15.50 por hora	
	AÑOS ANTERIORES		
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	Empleadores con 25 o menos empleados*	Empleadores con 26 o más empleados*	
1 de enero de 2022	\$14.00	\$15.00	
1 de enero de 2021	\$13.00	\$14.00	

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

TÉNGASE PRESENTE que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmo la ley aprobada por la Legislatura de California que aumentaba el sueldo mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estadísticas de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California) y, en 2023, aumentó el sueldo mínimo a pagar por ciertos empleadores de restaurantes de comida rápid (AB 1228, Estadísticas 2023) y los empleadores de instalaciones de servicios de salud (SB 525, Estadísticas 2023). De conformidad con su autoridad en virtud del artículo 1182-13 del Código laboral. el Departamento de Relaciones Industriales modifica y republica los Artículos 2, 3, v 5 de la Orden de sueldo mínimo, MW-2024. El Artículo 1, Aplicabilidad, v el Artículo 4, Divisibilidad, no se han

modificado. En consonancia con estas promulgaciones, las modificaciones se hacen al sueldo mínimo y los artículos de crédito por

Este resumen debe ponerse a disposición de los empleados de conformidad con las órdenes de sueldo de IWC. Las opias del texto completo de las órdenes de sueldo modificadas pueden obtenerse descargándolas de internet en s://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm o poniéndose en contacto con su oficina local de la División de cumplimiento

comida v aloiamiento de todos las ordenes de industria y ocupación de IWC.

e normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement).

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

Derechos sobre el embarazo

elacionadas con la licencia, como un despido.

CENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

pueda extraerse leche en privado como se establece en el Código de Trabajo.

Nunca discriminarla, acosarla ni tomar represalias por motivos del embarazo.

tención médica, incluyendo una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.

Según le parezca, puede usar cualquier período de vacaciones u otro permiso pagado durante la PDL

pleador deberá pagar a cada empleado un sueldo no inferior a lo indicado arriba, en cada fecha de entrada en vigor, por ora por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes que deberán pagar no menos que el sueldo mínimo especificado a cada mpleado: Empleadores de restaurantes de comida rápida según la Parte 4.5.5 de la División 2 del Código laboral (empezando por el artículo 1474 del Código laboral), en vigor desde el 1 de abril de 2024; y empleadores de instalaciones de servicios de salud según el artículo 1182.14 del Código laboral, en vigor desde el 1º de junio de 2024. Atención: Se espera próximamente un suplemento a esta

apliauen a un empleado, el Departamento del Trabaio de los Estados Unidos estipula aue el empleado tiene derecho a la tasa mavor del salario mínimo.

SI ESTÁ EMBARAZADA. TIENE UNA CONDICIÓN MÉDICA RELACIONADA O SE ESTÁ RECUPERANDO DEL PARTO.

LEA ESTE AVISO.

Hacer las adaptaciones razonables según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo. el parto u otras condiciones

Cambiarla a un puesto (si hay disponible) o a tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera médicamente necesario debido al

normalmente trabajaría durante un tercio de año o 17 1/3 semanas) y reincorporarla al puesto cuando ya no esté incapacitad

or embarazo o, en ciertos casos, a un puesto equivalente. Sin embargo, tomar una PDL no la protege de medidas laborales no

Darle una cantidad de receso razonable y el uso de una habitación u otro lugar cercano al área de trabajo de la empleada para que

La PDL no es por un período de tiempo automático, sino por el período de tiempo que usted esté incapacitada por embarazo, parto o

Una vez que se le hava avisado a su empleador de que usted necesita tomar una PDL, el empleador debe garantizar por escrito que

pedirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de licencia.

ordenado por el médico, y cubre condiciones como náuseas matutinas graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación de un parto, o pérdida o finalización del embarazo, o depresión posparto.

l empleador puede pedirle que use la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede elegir usarla

hubiera dado la cobertura si usted hubiera seguido trabajando con continuidad el tiempo que dure su licencia.

usted puede reincorporarse al trabaio en el mismo puesto o en uno similar, si usted pide una garantía por escrito. El empleador puede

La PDL puede incluir, entre otros, más recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales y reposo en cama

No es necesario que la PDL se tome toda a la vez, pero se puede tomar según se necesite, como lo considere necesario su proveedor d

El empleador debe continuar la cobertura médica colectiva durante la PDL, al mismo nivel y en las mismas condiciones en las que se

Es posible que tomar la PDL afecte algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener

Dar al empleador avisos razonables. Para poder recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o tomar la PDL, debe avisar

al empleador con tiempo suficiente para que haga los planes adecuados. Aviso con tiempo suficiente son 30 días de antelaciór

ondición médica relacionada. Su proveedor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.

relacionadas (como modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).

Department of Industrial Relations

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

EFFECTIVO:	1 DE ENERO DE 2021		1 DE ENERO DE 2022		1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024
Para un empleador que emplea: ALOJAMIENTO	26 o más empleados	25 o menos empleados	26 o más empleados	25 o menos empleados	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número d empleados que tengan
Dormitorio ocupado en	\$65.83	\$61.13	\$70.53	\$65.83	\$72.88	\$75.23
solitario .	/semana	/semana	/semana	/semana	/semana	/semana
	\$54.34	\$50.46	\$58.22	\$54.34	\$60.16	\$62.10
Dormitorio compartido	/semana	/semana	/semana	/semana	/semana	/semana
Apartamento, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$790.67 /mes	\$734.21 /mes	\$847.12 /mes	\$790.67 /mes	\$875.33 /mes	\$903.60 /mes
Cuando una pareja esté empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$1,169.59/ mes	\$1,086.07 /mes	\$1,253.10 /mes	\$1,169.59 /mes	\$1,294.83 /mes	\$1,336.65 /mes
Desayuno	\$5.06	\$4.70	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78
Almuerzo	\$6.97	\$6.47	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97
Cena	\$9.35	\$8.68	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68

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

Si la aplicación de alguna disposición de esta Orden, o de cualquier artículo, apartado, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra

o parte de esta Orden fuera considerada invalida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por el estatuto, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas y seguirán plenamente vigentes como si la parte considerada invalida o inconstituciona no hubiera sido incluida en la orden.

modifica el sueldo mínimo y los créditos por comidas y aloiamiento en MW-2023, además de las órdenes nor industria y

emergencia o un imprevisto.

Desarrollo del Empleo

PARA PRESENTAR UNA OUEJA

acoso se aplican a empleadores de 1 o más personas.

del empleado, o una persona ante quien el empleado está in loco parentis.

parentis para el empleado cuando el empleado era un niño.

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

Civil Rights Department

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

ocupación de IWC. (Véase Ordenes 1-15, Art. 4 y 10; y Orden 16, Art. 4 y 9). Esta Orden no hace ningún otro cambio a las órdenes po Estas modificaciones a las Órdenes de sueldo entrarán en vigor el 1º de enero de 2024.

si la necesidad de adaptaciones razonables, traslado o PDL es previsible: si no, tan pronto como sea posible, si la necesidad es una

Dar un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica. Con excepción de una emergencia médica en la que no

presentar este certificado dentro del período que pida el empleador, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias

pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. El empleador debe darle al menos 15 días calendario para presentar el certificado.

Tenga en cuenta que si no le da el aviso con la antelación razonable al empleador, o si el empleador lo exige, un certificado médic

escrito de la necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar la adaptación razonable, el traslado o la PDL.

Según la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act. CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleado

/ ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que quiere comenzar la licencia, es posible que tenga

período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la colocación de crianza temporal de su hijo**, o por su propia condición médica grave

o el de su hijo, padre***, cónyuge, pareja doméstica, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona relacionada por sangre o en relación d

narentesco con el empleado ("nersona designada"). Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras se toman la licencia de CFRA

pero los empleadores no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado durante la licen-

* Las protecciones de PDL, licencia de CFRA y contra la discriminación se aplican a empleadores de 5 o más empleados; las protecciones contra el

*** "Padre" incluve un padre biológico, de crianza temporal o adoptivo, un suegro, un padrastro, un tutor legal u otra persona que estuvo in loco

** "Hijo" significa un hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleado o de la pareja doméstica

de CFRA. Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Departamento del

derecho a una licencia médica o para cuidado de la familia (licencia de CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en

OTRA LICENCIA MÁS SEGÚN LA CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA)

aya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención

médica sobre la necesidad médica de adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o un imprevisto, debe

ea si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico para dárselo a su proveedor de atención médica y que l

Las preguntas sobre cumplimiento deberían dirigirse al Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office). La información sobre la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a usted, puede encontrarla en la internet en www.dir.ca.goy/DLSE/dlse.html o buscando Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose,

Department of Industrial Relations - Division of Workers' Compensation

Departamento de Relaciones Industriales, División de Compensación de Trabajadores Aviso a los Empleados - Lesiones Causadas por el Trabajo

PÁGINA WEB DE LA MPN:

FECHA DE VIGENCIA DE LA MPN:

Número de identificación de la MPN:

PERSONA DE CONTACTO DE LA MPN AL

ASEGURADOR DEL SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADOR

Oficial de Información y Asistencia más cercano se localiza en:

Red de Proveedores Médicos (MPN): Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores de asistencia médica posible que usted tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. La ouede ser causada por un evento (como por ejemplo lastimarse la espalda en una caída) o por acciones repetidas (como por ejemplo lastimarse la personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médico previamente designado.

eneficios. Los beneficios de compensación de trabajadores incluyer 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, beneficio 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 rmanente de su función física o mental que un médico puede medii 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 trabaio.

Discriminación. Es ilegal que su empleador le castique o despida por sufrir una lesión o enfermedad en el trabajo, por presentar un reclamo o por testificar en el caso de compensación de trabajadores de otra persona. De ser probado, usted puede recibir pagos por pérdida de sueldos, reposición de **esignación de su Propio Médico Antes de una Lesión o Enfermedad (Designación previa).** Es posible que usted pueda elegir al médico que le trabajo, aumento de beneficios y gastos hasta los límites establecidos por el estado. ¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores levendo la información que se requiere que su empleador le dé cuando es contratado.

médico personal o grupo médico, antes de que usted se lesione. Usted debe de ponerse de acuerdo con su médico para que atienda la lesión causada Obtenga Atención Médica. Si usted necesita atención de emergencia, llame al 911 para ayuda inmediata de un hospital, una ambulancia, rtamento de bomberos o departamento de policía. Si usted necesita primeros auxilios, comuníquese con su empleador.

de tiempo. Si usted espera demasiado, es posible que usted pierda su derecho a beneficios. Su empleador está obligado a proporcionarle un ario de reclamo dentro de un día laboral después de saber de su lesión. Dentro de un día después de que usted presente un formula de reclamo, el empleador o administrador de reclamos debe autorizar todo tratamiento médico, hasta diez mil dólares, de acuerdo con las 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

Reporte su Lesión. Reporte la lesión inmediatamente a su supervisor(a) o a un representante del empleador. No se demore. Hay límite

después de lesionarse. Si su empleador está utilizando una Red de Proveedores Médicos (MPN) o una Organización de Cuidado Médico (HCO), en la ayoría 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 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

REV. 01/01/2016

tiene preguntas, vea a su empleador o al administrador de reclamos (que se encarga de los reclamos de compensación de trabajadores de su

ted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. E

os 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

Es posible que su empleador no sea responsable por el pago de beneficios de compensación de trabajadores para ninguna lesión que provier

su participación voluntaria en cualquier **actividad fuera del trabajo, recreativa, social, o atlética** que no sea parte de sus deberes

o llamando al número gratuito (800) 736-7401. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en:

cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguiente información de contacto de la MPN:

SI USTED NECESITA AYUDA EN LOCALIZAR UN MÉDICO DE UNA MPN, LLAME A SU ASISTENTE DE ACCESO DE LA MPN A

SI USTED TIENE PREGUNTAS SOBRE LA MPN O QUIERE PRESENTAR UNA QUEJA EN CONTRA DE LA MPN. LLAME A L

División del Cumplimiento de Normas Laborales

Division of Labor Standards Enforcement, Office of the Labor Commissioner

ESTE ANUNCIO DERE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEFRI O

Oficina de la Comisionada Laboral

(Anote "autoasegurado" si es apropiad

sionados en el trabajo. Si usted ha hecho una designación previa de un médio

(Fl anuncio nuede ser impreso en papel tamaño carta de 8 1/2" X 11". LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES: HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS DE CALIFORNIA

(modificaciones a partir del 1/1/2024) Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicos, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), puede satisfacer los requisitos. 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

Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa Horas de enfermedad pagadas se acumulan a razón de una hora por cada 30 días de empleo. oras trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La Un empleador proveerá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia ocurra más tarde. Las horas de enfermedad acumuladas trespasan al año siguiente ara el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención uede limitarse a 10 días o 80 horas al año. reventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mas, de doméstica, asalto sexual o acecho. horas de enfermedad pagadas "por adelantado" al principio de un período de 1: Un empleador puede limitar el uso de horas de enfermedad pagadas a 40 horas o meses. No se requiere acumulación o traspaso. cinco dias, lo que sea mayor, en cada año de empleo

oresentar una demanda ante la Oficina de la Comisionada Laboral contra un empleador qu ome 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 lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponibl

nfermedad pagadas o utilice horas de enfermedad pagadas o ambos. Un empleado pued

Publicación de horas de enfermedad pagadas de la DLSE

REV. 11/2023

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

egún la lev de California. los empleados pueden tener el derecho a tomar una encia protegida para cuidar de su propia condición médica grave o de un familia: n el contexto de un nacimiento, una adopción o una crianza temporal). La lev le California también exige que los empleadores den licencias y adaptacione

hos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, es decir, una licencia que, al inalizar, les permita volver a su trabaio o a un trabaio similar. Esta licencia puede durar hasta 12 nas laborables en un período de 12 meses para el empleado que deba ocuparse de: su propia condición médica grave la condición médica grave de un hijo, cónyuge, pareja, padre, madre, suegro abuelo, nieto, hermano o algún pariente biológico, o con quien mantenga un

gún la Ley de derechos de familia de California (California Family Rights Act. CFRA), de 1993.

el nacimiento, la adopción o la crianza temporal de un niño miliar, la licencia puede tomarse con un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea

legibilidad. Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, el empleado debe haber prestado ás de 12 meses de servicio a un empleador que tenga un mínimo de cinco empleados, y debe aber trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que quiere **Pago y beneficios durante la licencia.** Aunque la ley garantiza únicamente las licencias o remuneradas, algunos empleadores les pagan a sus empleados durante las licencias CFRA. Además, en algunas circunstancias, los empleados pueden optar por (o los empleadores pueden exigir) el uso de los días de licencia acumulados mientras se toman la licencia CFRA Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Employment Development Department (Departamento del Desarrollo del Si un empleado se toma una licencia CFRA, esto puede interferir con algunos de sus beneficios

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

laborales y con la fecha de concesión de antigüedad. Si los empleados guieren obtener más

Reincorporación. La licencia CFRA y la licencia de incapacidad por embarazo incluyen una que finalice la licencia, sujeta a cualquier defensa contemplada por la ley. **Aviso.** De ser posible, en el caso de eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé una queja. o un tratamiento médico planificado, ya sea propio o de un familiar), los empleados deben avisar a su empleador con al menos 30 días de anticipación que se tomarán una licencia. Para de que necesitarán tomar una licencia, nor lo menos, de manera verbal. El incumplimiento de estas reglas de aviso constituye causal para, y podría ocasionar, el aplazamiento de la licencia

Certificación. Es posible que los empleadores soliciten un certificado del proveedor de atención médica del empleado para concederle una licencia de incapacidad por embarazo proporcione un certificado del proveedor de atención médica del familiar que sufra una condición médica grave, donde se mencione a la persona designada, para concederle una ¿Quiere obtener más información Visite calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave

Si sufrió discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indehida una licencia protegida por razones familiares o médicas, presente una queia ante el Depa PARA PRESENTAR UNA QUEJA Departamento de Derechos Civile

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

Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

REV. 02/2023

UI, DI, PFL

Employment Development Department Notificación para empleados

Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en ingles), tal y como lo requiere la ley.

Los salarios se usan para los siguientes programas de beneficios, los cuales están disponibles para usted.

Seguro de Desempleo

Seguro de Incapacidad

para aprender cómo solicitar los beneficios.

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.

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

isite <u>Seguro de Incapacidad (edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance_espanol.htm/</u>

cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por incapacidad.

olicitar el Seguro de Desempleo (edd.ca.gov/unemployment/default_espanol.htm para aprender cómo solicitar los beneficios.

Seguro de desempleo

LIGACIONES DE AVISO COMO EMPLEADA

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

La licencia se pagará o no, dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el ¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

seguro estatal por incapacidad o la licencia pagada por asuntos familiares (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento

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 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 La manera más rápida de presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) es a

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

Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

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 emplea tiene la garantía de poder regresar al empleo al terminar el período vacacional (según lo establecido por la sección 1223.3 de Código del Seguro de Desempleo de California (CUICI). Los pagos de beneficios basados en otros empleos en los cuales el empleado aya reportado la retención de los sueldos ganados, podrán ser hechos durante los períodos vacacionales si la persona desemplea 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 la cantidades de los sueldos ganados por trabajo realizado para una (o más) institución(es) educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro. DE 1857D/S Rev. 19 (7-18) (INTERNET) Atención: Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro de

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

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

Información de contacto en caso de emergencia **EMERGENCIA**

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA

El aviso es reguerido por el Título 8. Sección 1512 (e). Código de Regulaciones de California Publicaciones de Cal/OSH

tamento de Relaciones Industriales n de la Aplicación de Normas de Trabajo

Día de paga

LOS DÍAS DE PAGA HABITUALES PARA EMPLEADOS DE _ DEBEN SER DE LA SIGUIENTE MANERA:

REV. 03/1990

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

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.

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

lota: Es posible que algunos empleados estén exentos de la cobertura de los programas de seguro anteriormente mencionados. Es ilegal hacer una eclaración falsa o retener hechos para solicitar beneficios. Para obtener información adicional, visite el EDD (edd. ca.gov) EDD es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con scapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar los servicios, asistencia v/o formatos alternos, necesita hacerlo antes del evento amando al 1-866-490-8879 (voz). Los usuarios de TTY (teletipo), por favor, llamen al Servicio de Relevo de California al 711.

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

This poster is in compliance with state posting requirements.

Department of Industrial Relations - Division of Labor Standards Enforcement Aviso del día de paga

AVISO DEL DÍA DE PAGA

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

PUBLICAR AVISO

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA Departamento de Relaciones Industriales

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ev de California provee protección a la salud v seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas r la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Division of Occupational Safety and Health, o Cal/ ISHA). Este cartel explica algunos de los requerimientos y procedimientos básicos para cumplir con las normas estatales de eguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley exige que se fije este cartel. El incumplimiento de esta norma podría resultar

OSHA. Si lo prefiere, puede contratar un asesor privado competente o consulte con su compañía de seguro de compensación n sanciones considerables. Las normas de Cal/OSHA pueden encontrarse en www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm. de los trabajadores para obtener información.

odos los empleadores deben proporcionar trabajo y lugares de trabajo seguros y salubres. Dicho de otra forma, usted como mpleador, debe seguir las leyes estatales rigiendo la seguridad y la salud laboral. El incumplimiento de estas leyes puede uponer una amenaza a la vida o la salud de los trabaiadores 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 trabajo estén conscientes de sus derechos y responsabilidades básicas.

lebe 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, articulo 3203 ww.dir.ca.gov/title8/3203.html) y proporcionar el acceso a sus empleados y sus representantes designado; Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que ada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo. Los empleadores deben permitir el acceso a empleados o sus representantes a registros de exposición del empleado a

ebe 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 e 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 na sanción civil de \$5 000

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

lunca permita que un empleado realice trabaio que infrinia las regulaciones de Cal/OSHA de la seguridad y salud en el luga: unca permita que un empleado sea expuesto a sustancias peligrosas sin proporcionarle la protección adecuada

unca permita que un empleado que no ha sido capacitado realice trabajo peligroso

OS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: 10 empleado, usted (o alquien que actúe en su nombre) tiene derecho a presentar una denuncia confidencial y solicitar na inspección de su lugar de trabajo si considera que las condiciones son inseguras o insalubres. Esto se puede hacer al ontactar la oficina local del distrito de Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, a menos que solicite

lsted también tiene derecho de señalar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA realizando la rspección en su lugar de trabajo. sted y su representante designado tienen derecho a acceder al IIPP del empleador. Cualquier empleado tiene el derecho a

egarse a realizar un trabajo que infringe un estándar u orden de salud o seguridad laboral dónde dicha violación causaría

n peligro real o aparente al empleado u otros empleados sted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo insegura insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades v sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con a 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

OS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES: ara mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquie

iesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador. Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes statales de seguridad y salud laboral.

e California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana

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/

APLICAN REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJO CERCA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS: Los empleadores que utilizan sustancias catalogadas como peligrosas en el Código de Regulaciones de California, título 8, articulo 339 (www.dir.ca.gov/title8/339.html) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos www.dir.ca.gov/title<mark>8/5194.html) deben proporcion</mark>ar 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

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.

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.

ambién 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.

/IOLACIONES, 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

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

la multa puede llegar hasta \$1.5 millones. a ley estipula que el empleador puede apelar las sanciones en un plazo de 15 días hábiles a partir del recibo de la misma a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Appeals Board). Un empleador que recibe una sanción, Orden de Adopción de medidas especiales (Order to Take Special Action) o una Orden especial (Special Order) debe publicar el documento o una copia, incluida la notificación a empleados en varios idiomas que se incluido en un lugar visible o cerca del lugar de la infracción o situación de inseguridad durante tres días laborales, o hasta

Ocupacional o a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional.

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

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 3419 Broadway St., Ste. H8, American Canvon 94503 (707) 649-3700 American Canvon (661) 588-6400 Bakersfield 7718 Meany Ave., Bakersfield 93308 1065 East. Hillsdale Bl., Ste. 110, Foster City 94404 (650) 573-3812 Foster City (510) 794-2521 39141 Civic Center Dr., Ste. 310, Fremont 94538 2550 Mariposa St., Rm. 4000, Fresno 93721 (559) 445-5302 (424) 450-2630 1500 Hughes Way, Suite C-201, Long Beach 90810 320 West Fourth St., Rm. 820, Los Ángeles 90013 (213) 576-7451 4206 Technology Dr., Ste. 3, Modesto 95356 (209) 545-7310 800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016 (626) 239-0369 1515 Clay St., Ste. 1303, Box 41, Oakland 94612 (510) 622-2916 381 Hemsted Dr., Redding 96002 (530) 224-4743 (916) 263-2800 Sacramento 1750 Howe Ave., Ste. 430, Sacramento 95825 San Bernardino 464 West Fourth St., Ste. 332, San Bernardino 92401 (909) 383-4321 (619) 767-2280 San Diego 7575 Metropolitan Dr., Ste. 207, San Diego 92108 (415) 557-0100 455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94102 San Francisco 2 MacArthur Place, Suite 720, Santa Ana 92707 Santa Ana (714) 558-4451 6150 Van Nuvs Blvd., Ste. 405, Van Nuvs 91401 Van Nuys (818) 901-5403 Oficinas regionales 455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102 (415) 557-0300 San Francisco 1750 Howe Ave., Ste. 400, Sacramento 95825 Sacramento (916) 263-2803 (714) 558-4300 Santa Ana 2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707 (626) 471-9122 Monrovia 800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016 Servicios de Consulta de Cal/OSHA Oficinas de campo y zona 2550 Mariposa Mall, Rm. 2005, Fresno 93721 (559) 445-6800 Fresno / Central Valley 1 Centerpointe Dr., Ste. 150, La Palma 90623 (714) 562-5525 La Palma / Los Angeles / Orange County Oakland / Bay Area 1515 Clay St., Ste. 1103, Oakland 94612 (510) 622-2891 (916) 263-0704 Sacramento / Northern CA 1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825

Oficina regional de Servicios de Consulta 2550 Mariposa Mall, Rm. 3014, Fresno 93721 (559) 445-6800 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 sponsabilidad 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 resentar 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 eguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El teléfono del Departamento de Trabajo de los EE. UU.: (415) 625-2547. OSHA monitorea la operación de planes estatales para asegura de que la autorización continuada sea

REV. 11/2023

Civil Rights Department

LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME Sí. Los empleados tienen derecho a usar y ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o .A LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y DEGÉNERO NO CONFORME CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOS

464 West Fourth St., Ste. 339, San Bernardino 92401

7575 Metropolitan Dr., Ste. 204, San Diego 92108

6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307, Van Nuys 91401

O QUE DEBE SABER

San Bernardino

San Fernando Valley

San Diego / Imperial County

¿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 e trabajo cuando se basa en una característica protegida, como la identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza o paí de origen. Esto significa que los empleadores privados que tengan cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar (ascender a alguien porque la persona se identifica (o se perciba que se identifica) como transgénero o no binario, o porque exprese su género La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento del proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contra

o ascender a alquien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones de trabajo o modificar

imente las condiciones de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

LAS REPRESALIAS EN EL TRABAJO. EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CIVIL RIGHTS DEPARTMENT,CRD) ES RESPONSABLE DE

¿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 ur empleado que no está conforme con su género con pronombres o nombres equivocados.

ií. 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 un queja por discriminación, a su supervisor, al personal de recursos humanos o al ČRD, reduce sus turnos. Si los baños, duchas y vestuarios están separados por sexo, ¿los empleados pueden elegir el más apropiado para ello ií. 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 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

xpresión de género, aunque sean diferentes de su nombre y género legales?

¿La ley de California protege a los empleados que se quejan de discriminación o acoso en el lugar de trabajo?

¿Un empleado tiene derecho a que lo llamen por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género

PARA PRESENTAR UNA OUEJA

DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES

LÍNEA GRATIS: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

cambiar legalmente su nombre o certificado de nacimiento, ni someterse a ningún tipo de transición de género (como cirugía), para usa 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 usan programas informáticos para las nóminas y otros fines administrativos, como crear horarios de trabajo o generar perfiles virtuales. lunque puede ser apropiado que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero en la nómina cuando así lo exija la ley, nega 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 recomienda a los empleadores respetar el nombre y los pronombres de cada empleado en la medida en que la ley lo permita. ¿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

(909) 383-4567

(619) 767-2060

(818) 901-5754

mismas normas, independientemente de su identidad o expresión de género. 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 histo 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

vestimenta o una política de aseo personal de acuerdo con las necesidades de la empresa, todos los empleados deben estar sujetos a la:

Ouiere obtener más información Visite: https://bit.ly/3hTG1E0

SERVICIO DE RETRANSMISIÓN DE CALIFORNIA (711) a obtener traducciones adicionales de esta guía, visite: calcivilrights.ca.gov/posters/requirec

REV. 02/2024

LOS INFORMANTES ESTÁN PROTEGIDOS

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

distrito escolar, distrito universitario comunal, corporación pública o municipal, subdivisión política o la Universidad de California [Sección 1106 del Código de Trabajo de California] ¿Qué es un informante Un "informante" es aquel empleado que divulga información a una agencia gubernamental o de cumplimiento de la ley, a una persona cor

autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir una violación o un incumplimiento, o que

significa toda persona empleada por un empleador, privado o público, pero no limitado a personas empleadas por el estado o cualquier

Conforme a la Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California, los empleados son la clase de personas protegidas. "Empleado"

subdivisión de este, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluida cualquier ciudad o condado independiente, y cualquier

proporciona información a un organismo público que realiza una investigación, audiencia o averiguación, o testifica ante dicho organismo, cuando el empleado tiene una causa razonable para creer que la información constituye:

Una violación de un estatuto estatal o federal.

Una violación o un incumplimiento de una regla o regulación local, estatal o federal. En cuanto a la seguridad o salud del empleado, condiciones de seguridad o prácticas de trabajo no seguras en el empleo, o lugar de empleo

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

¿Qué protecciones se les otorga a los informantes?

Un empleador no puede promulgar, adoptar ni hacer cumplir ninguna regla, regulación o política que evite que el empleado se convierta en

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que es un informante. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por rehusarse a participar en una actividad que podría resultar en una

violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una regla o regulación estatal o federal. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer sus derechos como informante en cualquier empleo anterior.

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

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

Civil Rights Department LA LEY DE CALIFORNIA PROHIBE EL LUGAR DE TRABAJO DISCRIMINACION Y ACOSO

Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) hace cumplir leyes que lo protegen de la discriminación y el acoso ilegal en el empleo en función de su situación real o percibida:

EDAD (40 años y más)

DISCAPACIDAD (física, del desarrollo, salud mental/psiguiátrica, VIH y SIDA)

EXPRESIÓN DE GÉNERO IDENTIDAD DE GÉNERO

CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer o antecedentes o antecedentes de cáncel E STATUS MILITAR O VETERAN **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de licencia de conducir emitida a inmigrantes

RAZA (incluye textura de cabello y peinados)

RELIGIÓN (incluye vestimenta religiosa y prácticas de arreglo personal) TOMA DE DECISIONES EN SALUD REPRODUCTIVA SEXO/GÉNERO (incluve embarazo, parto, lactancia v/o condiciones médicas relacionadas

A LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTO DE CALIFORNIA Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN PROTEGER LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes

nteriormente, como acoso sexual, acoso de género y acoso basado en el embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, así como tambié proporcionar información a cada uno de sus empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los remedios legales que se aplican

Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual. SCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

por parte de cualquier persona. Esto incluye una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica enumerada

La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar asándose en cualquier característica protegida enumerada anteriormente al tomar decisiones sobre contratación, scensos, salarios, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo La Ley de Vivienda y Empleo Justo está codificada en las secciones 12900 -12999 del Código de Gobierno. Los reglamentos que Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que lo justifique implementan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1 una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción de idioma y las consecuencias de la

Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a nombre de una persona indocumentada. os empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no emunerado o solicitante de empleo, incluido el uso o portación de ropa, joyas o artefactos religiosos, y peinados, vello facial o

corporal, que sean parte de la observancia de un individuo de sus creencias religiosas.

Los empleadores deben adaptar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle

Departamento de Derechos Civiles Número gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320 Servicio de retransmisión de California (711) Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

ARCHIVAR UNA QUEJA

excepciones. Estas protecciones adicionales incluyen:

trabajo y fuera del lugar de trabajo

REMEDIOS / PRESENTAR UNA QUEJA

en los sindicatos y en otros lugares donde se reúnen los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación establecimiento esté compuesta por más del 10 % de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o

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

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajan para empleadores con cinco o más empleados. Pueden aplicarse algunas

Protecciones específicas y procedimientos de contratación para personas con antecedentes penales que buscan empleo

Protecciones contra la discriminación basada en el uso de canabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del

Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para empleados elegibles para cuidar de sí mismos, de un miembro de la

con sangre o relación familiar con el empleado); vincularse con un nuevo niño; o para ciertas exigencias militares

Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para empleados discapacitados debido a embarazo, parto o una

la familia (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro)

relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada

fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)

ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD

voluntarios: si cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante CRD.

acoso/represalia o un año después de cumplir los dieciocho años, lo que ocurra más tarde.

familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o una persona designada (

Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de

Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación

Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, informa o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación

La ley proporciona recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de

trabajo. Estos remedios pueden incluir contratación, pago anticipado, pago atrasado, ascenso, reintegro, órdenes de cese

y desistimiento, honorarios de peritos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia

Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y

aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/

Las queias deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia. Para

os reglamentos que implementan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1. Debe publicarse de manera

visible en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo,

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, presente una queja ante el Departamento de

condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, por consejo de su proveedor de atención médica,

Secretary of State Tiempo libre para votar

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

CÓDIGO DE ELECCIONES DE CALIFORNIA, SECCIÓN 14000

To update your labor law posters contact **TWO** ways to verify poster compliance! QR CODE)) Scan with phone camera: 🎳 Go to: JJKeller.com/LLPverify

J. J. Keller & Associates, Inc.

JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868



REV. 01/2024