# **California State Postings**



La División de Cumplimiento de Normas Laborales considera que el anuncio muestra a continuación cumple los requisitos del Código Laboral, artículo 1102.8 (a). Este documento debe imprimires a a.5 x 14 pulgadas de papel con márgenes no más grandes que una pulgada y media con el fin de cumplir con el requisito legal de que las letras sea más grande que el tamaño de 14 tipo de punto.

#### **LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS**

Es la política pública del Estado de California para alentar a los empleados a notificar a un gobierno adecuado o agencia del orden público, la persona con autoridad sobre el empleado, u otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o falta de cumplimiento, y proporcionar información hacia y testificar ante un agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan razones para creer que su empleador está violando una ley estatal o federal, o violar o no cumplir con una norma o regulación local, estatal o federal.

#### ¿Quiénes están protegidos?

De acuerdo con la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, los empleados son el grupo de personas protegidas. "Empleados" i Significa cualquier persona empleada por un empleador, privado o público, en forma enunciativa pero no limitativa, personas empleadas por el Estado o cualquiera de sus subdivisiones, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado incluyendo cualquier ciudad o condado constituidos, y cualquier distrito escolar, distrito de colegio comunitario, empresa pública o municipal, subdivisión política, o la Universidad de California [Sección 1106 del Código Laboral de California].

#### ¿Qué es un denunciante?

Un "denunciante" es un empleado que revele información a un gobierno o agencia del orden público. la persona con autoridad sobre el trabajador, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o falta de cumplimiento, o que proporcione información o testifica antes de que una agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación, donde el empleado tiene causa razonable para creer que la información revela:

- 1. Una contravención de estatutos estatales o federales.
- Una contravención o incumplimiento de una regla o regulación federal o estatal, o
- Referente a la seguridad o salud de los empleados, condiciones o prácticas laborales inseguras en el trabajo o lugar de trabajo del empleado.

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

#### ¿Qué protecciones se le proporciona a los denunciantes?

- 1. Un empleador no puede dictar, adoptar o hacer cumplir ninguna regla, regulación o norma que impida que el empleado haga una denuncia.
- 2. Un empleador no puede tomar venganza contra un empleado denunciante. 3. Un empleador no puede tomar venganza contra un empleado por rehusarse a participar en una
- actividad que pudiera resultar en la contravención de un estatuto estatal o federal, o una contravención o incumplimiento de una regla o regulación estatal o federal. 4. Un empleador no puede tomar venganza contra un empleado por ejercer sus derechos como
- denunciante en cualquier empleo anterior.

Baio California Código Laboral, Sección 1102.5, si un empleador toma represalias contra un denunciante. el empleador puede estar obligado a restituir el empleo del empleado y los beneficios laborales, pago de salarios caídos, y tomar otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

Si usted tiene información tocante a posibles contravenciones de los estatutos, reglas o regulaciones estatales o federales, o contravenciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de empresas o sociedades de responsabilidad limitada o 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 referirá su llamada a la entidad gubernamental apropiada para su revisión y

División del Cumplimiento de Normas Laborales

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE (El póster puede imprimirse en papel tamaño carta de 81/2" x 11"

**LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES:** 

### LICENCIA POR ENFERMEDAD **PAGADA DE CALIFORNIA**

### (según enmendada a partir del 1/1/2024)

- Un empleado que, a partir del 1 de julio de 2015, trabaja en California durante 30 días o más dentro de un año desde el inicio del empleo tiene derecho a licencia por enfermedad
- trabajadas, pagada al salario regular del empleado. La acumulación comenzará el primer día de empleo o el 1 de julio de 2015, lo que ocurra más tarde. La licencia por enfermedad remunerada acumulada se trasladará al siguiente año de empleo y podrá tener un límite de 80 horas o 10
- una.
  Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mayor, de licencia po enfermedad remunerada "por adelantado" al comienzo de los 12 meses. No se requiere acumulación ni prórroga.
- Otros planes de acumulación que cumplan condiciones específicas, incluidos los planes PTO, también pueden satisfacer los requisitos.

- · Un empleado puede utilizar los días de enfermedad remunerados a partir del día 90 de empleo. Ol empleador deberá proporcionar días de enfermedad remunerados a petición oral o escrita de un empleado para sí mismo o un miembro de su familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existento e atención preventiva, o propósitos específicos para un empleado que es víctima. de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días de enfermedad remunerados a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.

Se prohíben las represalias o la discriminación contra un empleado que solicita días de enfermedad remunerados o utiliza días de enfermedad remunerados, o ambos. Un empleado puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral contra un empleador que toma represalias o discrimina contra el

Para obtener información adicional, puede comunicarse con su empleador o con la oficina local del Comisionado Laboral. Ubique la oficina consultando la lista de oficinas en nuestro sitio web http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm utilizando la lista alfabética de ciudades, ubicaciones y nidades. El personal está disponible personalmente y por teléfone

Publicación de licencia por enfermedad remunerada en DLSE

#### SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES **COMO EMPLEADA EMBARAZADA**

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

U EMPLEADOR\* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- CENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

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

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

### LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME

LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y DE GÉNERO NO CONFORME CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS EN EL TRABAJO FAMENTO DE DERECHOS CIVILES

#### LO QUE DEBE SABER

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Civil Rights
Department
Department
Department

MB-CA-S

Notificación **EDD** Y SALUD EN EL TRABAJO para empleados

wisite Seguro de Incapacidad jedd.ca.gov/Disability/Disability\_Insurance\_espa

Permiso Familiar Pagado

Establecer un vinculo paternal con un hijo nuevo

Participar en un evento aprobado debido al despliegue militar de un miembro de su familia en el extranjero. Wsite <u>Permiso Familiar de California</u> Jedd.ca.gov/disability/permiso-familiar-rómo solicitar los beneficios

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

## sted puede ser elegible para recibir pagos de eneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas n inglés), si está:

La manera más rápida de presentar una Solicitud para

Atención: Si usted se tanda en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podrían retrasarse.

## Acoso Sexual:



PROTECCIÓN DE SEGURIDAD

DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)
SEDE PRINCIPAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oskiand, CA 94812 – Teléfono (510) 288-700

AMBULANCIA ROMBEROS Y RESCATE: MÉDICO:

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

INFORMACIÓN GENÉTICA

CUANDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:

## **EMERGENCIA**

SERA LO SIGUIENTE:

POLICÍA:

CAL/OSHA

LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTO DE CALIFORNIA SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN PROTEGER LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

**DIAS DE PAGO** 

DÍAS REGULARES PARA DÍAS DE PAGO,

ESTO ES DE ACUERDO CON LAS SECCIÓNES 204, 204A, 204E

ANUNCIE ESTE CARTEL POR FAVOR

Salario Mínimo de California

CALIFORNIA

\$85.83 \$81.13 \$70.53 \$85.83 /semana /semana /semana \$75.23 /semana \$62.10 /sernana \$790.67 /mes \$734.21 /mes \$847,12 /mes \$790.67 /mes \$875.33 /mes \$903.60 /mes





Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED. The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

**MB-CA Compliance Date** January 2024

ALLC 20240108

**MA-CA Compliance Date** January 2024

