California State Postings

Always Designing for People

La Oficina del Comisionado Laboral proporciona el modelo de publicación que se incluye a continuación, que cumple con los requisitos de la Sección 1102.8(a)-(b) del Código Laboral conforme a la AB 2299 (Cap. 105, Estatutos 2024), vigente a partir del 1 de enero de 2025. Este documento debe imprimirse en papel de 8.5 x 14 pulgadas con márgenes no mayores a media pulgada para cumplir con el requisito legal de que las letras sean más grandes que el tamaño de letra 14.

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. "Empleado" 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,
2. Una contravención o incumplimiento de una regla o regulación federal o estatal, o
3. Referente a la seguridad o salud de los empleados, condiciones o prácticas laborales inseguras en el trabajo o lugar de trabajo del empleado.

Un empleado también se considera un denunciante y está protegido cuando el empleador cree que el empleado participó o ejercerá una actividad protegida. Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que daría lugar a una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal.

¿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 represalias contra un empleado que sea denunciante o sea percibido como 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.

Según la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, si un empleador toma represalias contra un denunciante, se le puede exigir que restablezca el empleo y los beneficios laborales del empleado, pague los salarios perdidos y las sanciones monetarias civiles y tome otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

Cómo reportar actos no apropiados

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 posible investigación.

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

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE

(El póster puede imprimirse en papel tamaño carta de 8½" x 11")

LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES: LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE CALIFORNIA

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

Derecho:

- 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 remunerada.
- La licencia por enfermedad remunerada se acumula a razón de una hora por cada 30 horas 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 días.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mayor, de licencia por 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.

Uso:

- Un empleado puede utilizar los días de enfermedad remunerados a partir del día 90 de empleo.
- Un 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 existente o 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 empleado.

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 comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de licencia por enfermedad remunerada en DLSE **11/2023**

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

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

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- Hacer las adaptaciones razonables según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto u otras condiciones relacionadas (como modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete a una silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Cambiarla a un puesto (si hay disponible) o a tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera médicamente necesario debido a embarazo.
- Darle licencia de incapacidad por embarazo (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborales en los que normalmente trabajaría durante un lapso de sólo a 17 1/2 semanas) y reincorporarla al puesto cuando ya no esté incapacitada por embarazo o, en ciertos casos, a un puesto equivalente. Sin embargo, tomar una PDL no la protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
- Darle una cantidad de horas razonable y el uso de una habitación o sitio lugar cercano al área de trabajo de la empleada para que pueda extraerse leche en privado como se establece en el Código de Trabajo.
- Nunca discriminarla, acosarla ni tomar represalias por motivos del embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

- La PDL no es por un período de tiempo automático, sino por el período de tiempo que usted está incapacitada por embarazo, parto o condición médica relacionada. Su proveedor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.
- Una vez que se le haya avisado a su empleador de que usted necesita tomar una PDL, el empleador debe garantizar por escrito que usted puede reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en uno similar, si usted pide una garantía por escrito. El empleador puede pedirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica.
- La PDL puede incluir, entre otros, más recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales y reposo en camo ordenado por el médico, y outro condiciones como ataques malfortnos graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por embarazo, preeclampsia o eclampsia, incapacidad por parto, cesárea o histerectomía.

PDL no necesario que la PDL se tome toda a la vez, pero su puedo tomar según se necesite, como lo considere necesario su proveedor de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.

- La licencia se pagará o no, dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el seguro estatal por incapacidad o la licencia pagada por asuntos familiares (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento de Desempleo del Estado de California (California Employment Development Department).
- Según la política, puede usar cualquier período de vacaciones u otro permiso pagado durante la PDL.
- El empleador puede pedirle que use la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede elegir usarla.
- El empleador debe continuar la cobertura médica colectiva durante la PDL, al mismo nivel y en las mismas condiciones en las que su hubiera dado la cobertura si usted hubiera seguido trabajando con continuidad el tiempo que dure su licencia.
- Es posible que tenga la PDL afecte algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener más información.

**Los trabajadores de PDL, licencia de CFRA y antes la discriminación no aplican a empleadores de 5 o más empleados; los protecciones contra el acoso se aplican a empleadores de 1 o más personas.*

***"Hijo" significa un hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleado y de hecho dependiente del empleado, o una persona que actúa en el lugar de un padre.*

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

February 2023

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

Según la ley de California, los empleados pueden tener licencia para tomarse una licencia protegida para cuidar de su propia condición médica grave o de un familiar con una condición médica grave, o para vincularse con un nuevo niño (ya sea en el contexto de un nacimiento, una adopción o una crianza temporal). La ley de California también exige que los empleadores den licencias y adaptaciones protegidas a las empleadas que están incapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada.

Según la ley de California de California (California Family Rights Act, CFRA), de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, en dicci, una licencia que, al finalizar, les permite volver a su trabajo o a un trabajo similar. Esta licencia puede darse hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el empleado que debe ocuparse de:

- su propia condición médica grave;
- la condición médica grave de un hijo, cónyuge, pareja, padre, madre, suegro, abuelo, abuela, hermano o algún pariente cercano (o familiar, como mantenga un vínculo familiar ("persona designada"); o
- el nacimiento, la adopción o la crianza temporal de un niño.

Si un empleado toma una licencia para cuidar de su propia condición médica grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse con un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea necesario por razones médicas o por alguna otra circunstancia.

Elegibilidad. Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, el empleado debe haber prestado más de 12 meses de servicio a un empleador que tenga un mínimo de cinco empleados, y debe haber trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que quiere comenzar la licencia.

Pago y beneficios durante la licencia. Aunque la ley garantiza ciertamente las licencias no remuneradas, algunos empleadores les pagan a sus empleados durante las licencias CFRA. Además, en algunas circunstancias, los empleados pueden optar por lo los empleadores pueden exigir el uso de los días de licencia acumulados mientras se toman la licencia CFRA. Los empleados que tomen la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Employment Development Department (Departamento del Desarrollo del Empleo).

Si un empleado se toma una licencia CFRA, esto puede interferir con algunos de sus beneficios laborales y con la fecha de concesión de antigüedad. Si los empleados quiere obtener más información sobre la elegibilidad para tomar una licencia o sobre cómo se ven afectados sus beneficios y antigüedad si tomarse una licencia, deben comunicarse con su empleador.

Licencia de incapacidad por embarazo. Aunque la ley en California no exige que los empleadores den licencias médicas relacionadas con el embarazo, el parto o otras condiciones relacionadas (como modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete a una silla, o permitir descansos más frecuentes), la ley de California sí exige que las empleadas que estén incapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada reciban licencias y adaptaciones razonables. Para poder recibir adaptaciones razonables, obtener un tratado o tomar la PDL, debe avisar al empleador con tiempo suficiente para que haga los planes adecuados. Avisar con tiempo suficiente son 30 días de anticipación, si la necesidad de adaptaciones razonables, tratado o PDL es previsible; si no, tan pronto como sea posible, si la necesidad de una emergencia o un imprevisto.

- Dar un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica. Con excepción de una emergencia médica en la que no haya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica sobre la necesidad médica de adaptación razonable, tratado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o un imprevisto, debe presentar esta certificado dentro del período que pida el empleador, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. El empleador debe darle al menos 15 días calendario para presentar el certificado. Vea si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico para dirimir si su proveedor de atención médica y que lo completa.
- Tenga en cuenta que si no le da el aviso con la antelación razonable al empleador, o si el empleador le exige, un certificado médico por escrito de la necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar la adaptación razonable, el tratado o la PDL.

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

Según la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act, CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador y trabajó por lo menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que quiere comenzar la licencia, es posible que tenga derecho a una licencia médica o para cuidado de la familia (licencia de CFRA). Estas licencias duran hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación de crianza temporal de su hijo**, o por su propia condición médica grave o la de su hijo, padre**, cónyuge, pareja doméstica, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona relacionada por sangre o en relación de parentesco que considere como un familiar cercano. Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras se toman la licencia de CFRA, pero no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado mientras la licencia de CFRA, o a que se tome la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Departamento del Desarrollo del Empleo.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

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

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

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

February 2023

LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME

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

LO QUE DEBE SABER

1. ¿La ley de California protege a los empleados transgéneros 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 percibe que se identifica como transgénero o no binario, o porque expresa 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 transgéneros 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 o otros terceros acosan a un empleado por su identidad o expresión de género, como referirse intencionalmente 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 haya valer su derecho, reconocido por la ley, a no sufrir discriminación ni acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalias ilegales cuando no responsabiliza a un empleado que presenta una queja por discriminación, o su supervisor, el personal de recursos humanos o el 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"y 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 pueden como nombres y presentarse "elegibles" 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 corresponden 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/3tT1U3D

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

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

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

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

Febrero de 2024

Notificación para empleados

EDD Employment Development Department

Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), por sus siglas en inglés), tal y como lo requiere la ley. Los salarios se usan para los siguientes programas de beneficios, los cuales están disponibles para usted.

Seguro de Desempleo
Financiado en su totalidad por los Impuestos del empleador

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por desempleo.

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

Seguro de Incapacidad
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando no puede trabajar debido a una enfermedad, lesión o incapacidad no relacionada con el trabajo, y por embarazo. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por incapacidad.

Visite Seguro de Incapacidad (edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance_espanol.htm) para aprender cómo solicitar los beneficios.

Permiso Familiar Pagado
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo para:

- Cuidar de un familiar gravemente enfermo.
- Establecer un vínculo paternal con un hijo nuevo.
- Participar en un evento aprobado debido al desplieguе militar de un miembro de su familia en el extranjero.

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

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 (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 Relevo de California al 711.

(1-22)

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 gané mientras estuvo empleado por una institución educativa pública o sin fines de lucro, podrían no ser pagados durante los periodos 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 beneficio podrían ser retrasados.

Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:00 del mediodía (Hora del Pacífico).

(7-18)

Acoso Sexual: Aviso a los Empleadores / Empleados

Los empleadores en California están obligados a distribuir el documento **"Prevención de acoso sexual: los hechos sobre el acoso sexual"** a los empleados. El documento debe ser distribuido; la publicación no cumple con el requisito. El documento está disponible en:
https://calcivilrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/12/Sexual-Harassment-Poster_SP.pdf

Los empleadores que realizan negocios en California y emplean a 5 o más empleados a tiempo parcial o completo deben brindar al menos una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual, a cada empleado no supervisor; y dos horas de dicha capacitación a cada empleado supervisor. Todos los empleados deben recibir capacitación antes del 1 de enero de 2023. Los nuevos empleados supervisores deben recibir capacitación dentro de los seis meses posteriores a asumir su puesto de supervisión, y los nuevos empleados no supervisores deben recibir capacitación dentro de los seis meses posteriores a la contratación. Los empleados deben recibir capacitación nuevamente una vez cada dos años. Consulte el Código de Gobierno 12950.1 y 2 CCR 11024 para obtener más información.

PARA MÁS INFORMACIÓN:
Departamento de Empleo Justo y Vivienda
Llamada gratuita: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
En línea: www.dfeh.ca.gov

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

C0125

CALIFORNIA

© 2025 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

MB-CA-S

C0125 • 1224 • v13

ALLC 20250109

MB-CA Compliance Date January 2025

CALIFORNIA

Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales

La ley de California prevee 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 saludables. Debe 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 económicas.

Debe fijar esta 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 conocedores de sus derechos y responsabilidades básicas.

Debe contar con un programa que sea eficaz para la prevención de lesiones y enfermedades (IPP) por sus siglas en inglés) por escrito que cumpla con los requisitos del Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 3203 **(www.dir.ca.gov/title8/3203.html)** y proporcionar el acceso a sus empleados y sus representantes designados.

Debe estar conocedor de los peligros que sus empleados pueden enfrentar en el trabajo y proporcionarles información sobre cómo trabajador his sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada ingenuidad de trabajo.

Debe corregir cualquier condición peligrosa que sea que pueda resultar en lesiones o sus empleados. El incumplimiento de esta responsabilidad 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 grave o muerte que ocurra en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de llamar a servicios de emergencias para pedir ayuda a los lesionados. No reportar una lesión o enfermedad seria o muerte dentro de las primeras 8 horas de ocurrido puede resultar en sanciones civiles de $5,000.

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

Nunca permita que un empleado realice trabajo que infrinja las regulaciones de Cal/OSHA o la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Nunca permita que un empleado sea expuesto a sanciones polígrafas o a 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 o prácticas de trabajo son inseguras o insalubres. Esto es posible hacer al contactar la oficina local del distrito de Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, o nombre de su empleador, si usted lo pide.

Usted también tiene derecho de solicitar conferencias 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 IPP del empleador. Cualquier empleado tiene el derecho a negarse a realizar un trabajo que infrinja un estándar u orden de salud o seguridad laboral válido debido a una violación causaría un peligro real o aparente al empleado u otros empleados.

Usted no puede ser despedido o 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 ha despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo within 30 days de discriminación contraviniendo 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 de 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 más 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 o un trabajador insegurido, lo que abrirse divulgar 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 informes cortos, 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 consultar con su compañía de seguro de compensación de los trabajadores para obtener información.

APLICAN REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJADORES CERCA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS:

Los empleadores que utilizan sustancias catalogadas como peligrosas en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 339 (www.dir.ca.gov/title8/339.html) o que sean tratados en las Normas de Comunicación de Riesgos (www.dir.ca.gov/title8/5194.html) deben proporcionar información a los trabajadores sobre quimicos 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 deberá 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 solicitada 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 empleados deben permitir el acceso a empleados o sus representantes o registros de exposición del empleado a materiales potencialmente tóxicos o agentes físicos dañinos, y notificar a los empleados que han estado expuestos a concentraciones o niveles que excedan las limites 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.

CUANDO 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.

El empleador o el siguiente 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 DE SANCIONES INSEGURAS:

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 en que 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 contidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 (www.dir.ca.gov/title8/336.html). Además, una violación deliberada que causa