



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

# California y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

# CALIFORNIA PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
  - Printing the Labor Law Posters
  - Sending Customized Acknowledgment Agreements

## How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

## How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

## Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"  
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

## How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

**Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement**

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

## Fill In Comments

### ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: \_\_\_\_\_

Date Received: \_\_\_\_\_

Signature of Recipient: \_\_\_\_\_

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

# CALIFORNIA MINIMUM WAGE



Por Favor Coloque Junto a su Orden de Industria y Ocupación de IWC - **Notificación Oficial**  
**Sueldo Mínimo de California SM-2023**

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

Sueldo Mínimo - Todo empleador deberá pagar a cada empleado salarios no inferiores a los siguientes:

A Partir Del 1 de enero de 2023 Sueldo Minimo \$15.50 por hora		
Años anterior		
A PARTIR DEL	Empleadores con 25 o menos empleados *	Empleadores con 26 o más empleados *
1 de enero de 2022	\$14.00	\$15.00
1 de enero de 2021	\$13.00	\$14.00
1 de enero de 2020	\$12.00	\$13.00

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

**RESUMEN DE ACCIONES DESE POR NOTIFICADO** que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California el gobernador firmó legislación aprobada por la Legislatura de California que incrementa el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California.) Acorde con la autoridad que le otorga el artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y publica nuevamente los artículos 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, SM-2022. El artículo 1: Aplicación, y el artículo 4: Divisibilidad, no se han cambiado. En conformidad con esta promulgación, se enmiendan los artículos sobre salario mínimo y sobre créditos por alimentos y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de IWC. Este resumen debe ser puesto a disposición de los empleados acorde a las órdenes sobre salarios de IWC. Se pueden obtener copias del texto completo de las órdenes de salario enmendadas descargándolas en línea en <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> o comunicándose con la oficina local del Comisionado Laboral (DLSE por sus siglas en inglés) que corresponde a su domicilio.

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

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

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

A PARTIR DEL:	1 de enero de 2020		1 de enero de 2021		1 de enero de 2022		1 de enero de 2023
Para un empleador que emplee:	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	Todos los empleadores sin importar el número de empleado
<b>ALOJAMIENTO</b>							
Habitación ocupada	\$61.13 /semana	\$56.43 /semana	\$65.83 /semana	\$61.13 /semana	\$70.53 /semana	\$65.83 /semana	\$72.88 /semana
Habitación compartida	\$50.46 /semana	\$46.58 /semana	\$54.34 /semana	\$50.46 /semana	\$58.22 /semana	\$54.34 /semana	\$60.16 /semana
Apartamento-dos tercios (2/3) del valor normal de alquiler, y en ningún caso más de..	\$734.21 /mes	\$677.75 /mes	\$790.67 /mes	\$734.21 /mes	\$847.12 /mes	\$790.67 /mes	\$875.33 /mes
Cuando las dos personas de una pareja trabajan para el empleador, dos tercios del valor del alquiler normal y en ningún caso más de	\$1086.07 /mes	\$1002.56 /mes	\$1169.59 /mes	\$1086.07 /mes	\$1253.10 /mes	\$1169.59 /mes	\$1294.83 /mes
<b>ALIMENTOS</b>							
Desayuno	\$4.70	\$4.34	\$5.06	\$4.70	\$5.42	\$5.06	\$5.60
Almuerzo	\$6.47	\$5.97	\$6.97	\$6.47	\$7.47	\$6.97	\$7.72
Cena	\$8.68	\$8.01	\$9.35	\$8.68	\$10.02	\$9.35	\$10.35

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

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

**(5) DISPOSICIONES MODIFICADAS** Esta orden modifica el salario mínimo y los créditos por alimentos y alojamiento de SM-2022, así como de las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Véanse Órdenes 1-15, Arts. 4 y 10; y Órdenes 16, Arts. 4 y 9.) Esta orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

**Estas modificaciones a las Órdenes sobre Salario entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2023.**

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

**PRINT**

# DISCRIMINATION

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



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

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

### LA LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTA DE CALIFORNIA Y SUS REGULACIONES DE IMPLEMENTACIÓN PROTEGEN LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

#### ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica mencionada anteriormente, como el acoso sexual, el acoso de género y el acoso basado en el embarazo, el parto, la lactancia materna y/o afecciones médicas relacionadas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, así como proporcionar información a cada uno de sus empleados sobre la naturaleza, ilegalidad y recursos legales que se aplican al acoso sexual.
3. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados con respecto a la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

#### DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con 5 o más empleados y empleadores públicos que discriminen en función de cualquier característica protegida mencionada anteriormente al tomar decisiones sobre contratación, ascenso, pago, beneficios, términos de empleo, despidos y otros aspectos del empleo.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo a menos que esté justificado por la necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción de idioma y las consecuencias de la violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque poseen una licencia de conducir o identificación de California emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben acomodar razonablemente las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluyendo el uso o porte de ropa religiosa, joyas o artefactos, y peinados, vello facial o vello corporal, que sean parte de la observancia de un individuo de sus creencias religiosas.
5. Los empleadores deben acomodar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para que puedan realizar las funciones esenciales de un trabajo.

#### PROTECCIONES ADICIONALES

1. La ley proporciona protecciones específicas y procedimientos de contratación para personas con antecedentes penales que buscan empleo.
2. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben proporcionar hasta 12 semanas de licencia con protección laboral a los empleados elegibles: para cuidar de sí mismos, de un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre o madre, suegro,

abuelo, nieto, hermano) o de una persona designada (con una relación de sangre o familiar con el empleado); para vincularse con un nuevo hijo; o para ciertas exigencias militares.

3. Los empleadores deben proporcionar licencia con protección laboral de hasta 4 meses a las empleadas discapacitadas debido al embarazo, el parto o una condición médica relacionada, así como exigir a los empleadores que acomoden razonablemente a un empleado, siguiendo el consejo de su proveedor de atención médica, relacionado con su embarazo, parto o una condición médica relacionada.
4. Los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos deben conservar las solicitudes, los registros de personal y los registros de referencia de empleo por un mínimo de cuatro años.
5. Las agencias de empleo deben servir a todos los solicitantes por igual, rechazar órdenes de trabajo discriminatorias y prohibir que los empleadores y las agencias de empleo realicen consultas discriminatorias previas a la contratación o publiquen anuncios de empleo que expresen una preferencia de contratación discriminatoria.
6. Los sindicatos no pueden discriminar en las admisiones de miembros o enviar a los miembros a puestos de trabajo.
7. La ley prohíbe las represalias contra una persona que se opone, informa o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluyendo la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD.

#### RECURSOS LEGALES/PRESENTACIÓN DE UNA RECLAMACIÓN

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

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

#### PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN

Departamento de Derechos Civiles  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Número Gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de retransmisión de California (711)

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

La Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda está codificada en los artículos 12900 a 12999 del Código Gubernamental. Los reglamentos de aplicación de la Ley se encuentran en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1

La sección 12950 del Código Gubernamental y el Código de Regulaciones de California, título 2, sección 11023, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe publicarse de manera visible en las oficinas de contratación, en los tabloneros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en las oficinas sindicales y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento consista en más del 10% de las personas que no hablan inglés también deben publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: [www.calcivilrights.ca.gov/posters/required](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/required)

CRD-E07P-SP / Enero 2023

PRINT

# TRANSGENDER RIGHTS IN THE WORKPLACE

## DERECHOS DE LOS EMPLEADOS QUE SON TRANSGÉNERO O NO CONFORMES CON SU GÉNERO



**LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y NO CONFORMES CON SU GÉNERO DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS EN EL TRABAJO. ESTAS PROTECCIONES LAS HACE CUMPLIR EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CRD).**

### COSAS QUE TIENE QUE SABER

**1. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y no conformes con su género de la discriminación laboral?** Sí. Todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando se basan en una característica protegida, como su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza u origen nacional. Esto significa que los empleadores privados con cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque se identifican, o se perciba que se identifican, como transgénero o no binario, o porque expresan su género de manera no estereotipada. La discriminación en el empleo puede ocurrir en cualquier momento durante el proceso de contratación o empleo. Además de la negación a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones de trabajo o modificar injustamente los términos de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

**2. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y no conformes con su género del acoso en el trabajo?** Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, pasante, voluntario o contratista debido a su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede ser responsable si los compañeros de trabajo crean un ambiente de trabajo hostil, ya sea en persona o virtual, para un empleado que está experimentando una transición de género. Del mismo modo, un empleador puede ser responsable cuando los clientes u otros terceros acosan a un empleado debido a su identidad o expresión de género, como referirse intencionalmente a un empleado no conforme con su género con los pronombres o nombres incorrectos.

**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 ejerza su derecho legal a estar libre de discriminación o acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalias ilegales cuando responde a un empleado que presenta una queja por discriminación (a su supervisor, personal de recursos humanos o CRD) recortando sus turnos.

**4. Si los baños, las duchas y los vestuarios están segregados por sexo, ¿pueden los empleados elegir el que sea más apropiado para ellos?** Sí. Todos los empleados tienen derecho a instalaciones de baños y vestuarios seguras y apropiadas. Esto incluye el derecho a usar un baño o vestuario que corresponda a la identidad de género del empleado, independientemente del sexo del empleado asignado al nacer. Además, siempre que sea posible, un empleador debe proporcionar instalaciones de fácil acceso, neutral en cuanto al género (o "para todo género"), para un solo usuario, con el fin que sea usado por cualquier empleado. El uso de baños para un solo usuario y otras instalaciones deben ser siempre una cuestión de elección. Los empleados nunca deben ser forzados a usarlos, como una cuestión de política o debido al acoso.

**5. ¿Tiene un empleado el derecho a ser llamado por el nombre y los pronombres que corresponden a su identidad de género o expresión de género, incluso si es diferente de su nombre y género legal?**

Sí. Los empleados tienen derecho a usar y ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Estos a veces se conocen como nombres y pronombres "elegidos" o "preferidos". Por ejemplo, un empleado no necesita haber cambiado legalmente su nombre o certificado de nacimiento, ni haber experimentado ningún tipo de transición de género (como la cirugía), para usar un nombre y/o pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Un empleador puede estar legalmente obligado a usar el nombre legal de un empleado en registros de empleo específicos, pero cuando ninguna obligación legal exija el uso de un nombre legal, los empleadores y compañeros de trabajo deben respetar el nombre y los pronombres elegidos por el empleado. Por ejemplo, algunas empresas utilizan software para nóminas y otros fines administrativos, como la creación de horarios de trabajo o la generación de perfiles virtuales. Si bien puede ser apropiado que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero para fines de nómina cuando sea legalmente requerido, rechazar o no usar el nombre y los pronombres elegidos de esa persona, si son diferentes de su nombre legal, en un horario de turno, etiqueta de nombre, cuenta de mensajería instantánea o tarjeta de identificación laboral podría considerarse acoso o discriminación. El CRD recomienda que los empleadores se aseguren de que el nombre y los pronombres elegidos por cada empleado se respeten en la mayor medida permitida por la ley.

**6. ¿Tiene un empleado derecho a vestirse de una manera que corresponda con su identidad de género y expresión de género?** Sí. Un empleador que impone un código de vestimenta debe aplicarlo de manera no discriminatoria. Esto significa que se debe permitir que cada empleado vea a la vista de acuerdo con su identidad y expresión de género. Si bien un empleador puede establecer un código de vestimenta o una política de aseo de acuerdo con las necesidades comerciales, todos los empleados deben cumplir con el mismo estándar, independientemente de su identidad o expresión de género.

**7. ¿Puede un empleador preguntarle a un solicitante sobre su sexo asignado al nacer o su identidad de género en una entrevista?** No. Los empleadores pueden hacer preguntas no discriminatorias, como preguntar sobre el historial de empleo de un solicitante o pedir referencias profesionales. Pero un entrevistador no debe hacer preguntas diseñadas para detectar la identidad de género o el historial de cambio de género de una persona, como preguntar por qué la persona cambió su nombre. Los empleadores tampoco deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planean someterse a una cirugía.

¿Quiere saber más? Visite: <https://bit.ly/3HTG1EO>

### PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN

**Departamento de Derechos Civiles**

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Número Gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de retransmisión de California (711)

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

Para obtener traducciones de esta guía, visite: [www.calcivilrights.ca.gov/posters/required](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/required)

CRD-E04P-SP / noviembre de 2022

PRINT

## PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estado de California  
Departamento de Relaciones Industriales



La ley de California provee protección a la salud y seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas por la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Division of Occupational Safety and Health, o Cal/OSHA). Este cartel explica algunos de los requerimientos y procedimientos básicos para cumplir con las normas estatales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley exige que se fije este cartel. El incumplimiento de esta norma podría resultar en sanciones considerables. Las normas de Cal/OSHA pueden encontrarse en [www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm](http://www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm).

### QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

Todos los empleadores deben proporcionar trabajo y lugares de trabajo seguros y salubres. Dicho de otra forma, usted como empleador, debe seguir las leyes estatales rigiendo la seguridad y la salud laboral. El incumplimiento de estas leyes puede suponer una amenaza a la vida o la salud de los trabajadores y resultar en sanciones considerables.

Debe fijar este cartel en un lugar visible y donde se fijan normalmente los avisos a los empleados con el fin de que todos en el trabajo estén conscientes de sus derechos y responsabilidades básicas.

Debe tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP) por escrito y efectivo que cumpla con los requisitos del Código de Regulaciones de California, título 8, sección 3203 ([www.dir.ca.gov/title8/3203.html](http://www.dir.ca.gov/title8/3203.html)) y brindar acceso a los empleados y sus representantes designados.

Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que cada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo. Debe corregir cualquier condición peligrosa que sepa que puede resultar en lesiones a sus empleados. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en cargos penales, sanciones monetarias e incluso el encarcelamiento.

Debe notificar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA de cualquier lesión o enfermedad seria o muerte que ocurre en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de llamar a servicios de emergencias para asistir al empleado lesionado. No reportar una lesión o enfermedad seria o muerte dentro de las primeras 8 horas de ocurrida puede resultar en una sanción civil de \$5,000.

### QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

Nunca permita que un empleado realice trabajo que infrinja las regulaciones de Cal/OSHA de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Nunca permita que un empleado sea expuesto a sustancias peligrosas sin proporcionarle la protección adecuada.

Nunca permita que un empleado que no ha sido capacitado realice trabajo peligroso.

### LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

Como empleado, usted (o alguien en su lugar) tiene derecho a presentar un reclamo confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si cree que las condiciones son inseguras o insalubres, a través del contacto con la oficina del distrito local de Cal/OSHA (véase abajo). Cal/OSHA no revelará su nombre a menos que usted solicite lo contrario.

Usted también tiene derecho de señalar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA realizando la inspección en su lugar de trabajo.

Usted y su representante designado tienen derecho a acceder al IIPP del empleador.

Cualquier empleado tiene derecho a negarse a realizar un trabajo que viole una norma u orden de seguridad o salubridad ocupacional en caso que dicha violación llegase a crear un peligro real y aparente para el empleado u otros empleados.

Usted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo inseguras o insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con la oficina más cercana del Departamento de

a la oficina del distrito local de Cal/OSHA. Si lo prefiere, puede contratar un asesor privado competente o consulte con su compañía de seguro de compensación de los trabajadores para obtener información.

### APLICAN REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJO CERCA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS:

Los empleadores que utilizan sustancias catalogadas como peligrosas en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 339 ([www.dir.ca.gov/title8/339.html](http://www.dir.ca.gov/title8/339.html)) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos ([www.dir.ca.gov/title8/5194.html](http://www.dir.ca.gov/title8/5194.html)) deben proporcionar información a los trabajadores sobre químicos peligrosos en su lugar de trabajo, acceso a las hojas de datos de seguridad y capacitación sobre cómo utilizar químicos peligrosos de manera segura.

Los empleadores deberán poner a disposición de manera oportuna y razonable una hoja de datos de seguridad sobre cada sustancia peligrosa en el lugar de trabajo en caso de ser solicitado por un empleado, un representante del contrato colectivo o un médico de un empleado.

Los empleados tienen derecho a ver y copiar sus registros médicos y los registros de exposiciones a materiales potencialmente tóxicos o agentes físicos dañinos.

Los empleadores deben permitir el acceso a empleados o sus representantes a registros de exposición del empleado a materiales potencialmente tóxicos o a agentes físicos dañinos, y notificar a los empleados sobre cualquier exposición a concentraciones o niveles que excedan los límites de exposición permitidos por las normas de Cal/OSHA.

Todo empleado o representante tiene derecho a observar el monitoreo o la medición del nivel de exposición a riesgos de un empleado que se realice para cumplir con las regulaciones de Cal/OSHA.

### CUÁNDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:

Un ingeniero o higienista industrial capacitado de Cal/OSHA puede visitar el lugar de trabajo con el fin de asegurarse de que la compañía está cumpliendo con las leyes de seguridad y salud laboral.

También pueden realizarse inspecciones cuando un empleado presenta un reclamo válido a Cal/OSHA.

Cal/OSHA también visita el lugar de trabajo para investigar una lesión o enfermedad seria o muerte.

Cuando inicia una inspección, el investigador de Cal/OSHA mostrará su identificación oficial.

Al empleador o a alguien que el empleador elija se le dará la oportunidad de acompañar al investigador durante la inspección. Se le dará la misma oportunidad a un representante autorizado de los empleados.

En caso de no haber un representante autorizado de los empleados, el investigador conversará con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

### VIOLACIONES, SANCIONES Y PENALIDADES:

Si la investigación muestra que un empleador ha infringido una norma o regla de seguridad y salud, el investigador de Cal/OSHA puede emitir una sanción. Cada sanción acarrea una penalidad monetaria y especifica la fecha en la que debe eliminar la violación. Una advertencia, la cual no acarrea penalidades monetarias, puede ser emitida en lugar de una sanción para violaciones no serias.

Las penalidades monetarias dependen parcialmente de la clasificación de la violación, sea esta regulatoria, general, seria, reincidente o deliberada, y ya sea que el empleador ha sido negligente en eliminar violaciones anteriores que involucren la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades y las cantidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 ([www.dir.ca.gov/title8/336.html](http://www.dir.ca.gov/title8/336.html)). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad permanente del

PRINT

# CALOSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales (Oficina del Comisionado Laboral) o a la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estos reclamos en la Oficina del Comisionado Laboral de California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana.

## LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES:

Para mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquier riesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador.

Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes estatales de seguridad y salud laboral.

## LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:

Para conocer más sobre las normas de seguridad laboral, puede contactar los Servicios de Consulta de Cal/OSHA para recibir información gratuita, documentos requeridos y publicaciones. También puede contactar

**HELP IS AVAILABLE:** To learn more about workplace safety rules, you may contact Cal/OSHA Consultation Services for free information, required forms, and publications. You can also contact a local district office of Cal/OSHA. If you prefer, you may retain a competent private consultant, or ask your workers' compensation insurance carrier for guidance in obtaining information.

cuerpo de un trabajador puede resultar, luego de emitida la sentencia, en una multa de hasta \$250,000 o encarcelamiento por hasta tres años o ambos, y si el empleador es una corporación o sociedad de responsabilidad limitada, la multa puede llegar hasta \$1.5 millones.

La ley estipula que el empleador puede apelar las sanciones en un plazo de 15 días hábiles a partir del recibo de la misma a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Appeals Board).

Un empleador que reciba una sanción, una Orden de Tomar Medidas Especiales (Order to Take Special Action) o una Orden Especial debe publicarla de forma prominente en o cerca del lugar de la infracción por tres días hábiles o hasta que la condición insegura sea corregida, independientemente de su duración, para advertir a los empleados de los riesgos que pueden existir en el lugar. Todo empleado puede protestar el tiempo permitido para la corrección de la infracción a la División de Seguridad y Salud Ocupacional o a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Llame GRATIS a la Línea de Información al Trabajador – (833) 579-0927**

## DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)

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

### Oficinas de distrito

American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Ave., Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Bl., Ste. 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr., Ste. 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St., Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	1500 Hughes Way, Suite C-201, Long Beach 90810	(424) 450-2630
Los Angeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr., Ste. 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay St., Ste. 1303, Box 41, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	1750 Howe Ave., Ste. 430, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr., Ste. 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403

### Oficinas regionales

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	1750 Howe Ave., Ste. 440, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 471-9122

### Servicios de Consulta de Cal/OSHA

#### Oficinas de campo y zona

• Fresno / Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005 Fresno 93721	(559) 445-6800
• La Palma / Los Angeles / Orange County	1 Centerpointe Dr., Ste. 150 La Palma 90623	(714) 562-5525
• Oakland/ Bay Area	1515 Clay St., Ste 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento / Northern CA	1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825	(916) 263-0704
• San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 339 San Bernardino 92401	(909) 383-4567
• San Diego / Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Ste. 204 San Diego 92108	(619) 767-2060
• San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307 Van Nuys 91401	(818) 901-5754

#### Oficina regional de Servicios de Consulta

• Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014 Fresno 93721	(559) 445-6800
----------	----------------------------------------------	----------------

El Cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral de Cal/OSHA se lleva a cabo por la División de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo el Departamento de Relaciones Industriales, el cual tiene la responsabilidad principal en la administración del programa de Cal/OSHA. Las normas de seguridad y salud ocupacional son promulgadas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional. Quien desee presentar un reclamo alegando deficiencia en la administración del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional de California, puede hacerlo contactando a la Oficina Regional de San Francisco de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El teléfono del Departamento de Trabajo de los EE. UU.: (415) 625-2547. OSHA monitorea la operación de planes estatales para asegurar de que la autorización continuada sea meritoria. julio 2022

**PRINT**

## 7 California Labor Laws

 LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

**Official Print Size - 11" x 17"**

**Page 2 of 3**

# WORKERS' COMPENSATION

ESTADO DE CALIFORNIA - DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES  
División de Compensación de Trabajadores



## Aviso a los Empleados—Lesiones Causadas por el Trabajo

Es posible que usted tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. La compensación de trabajadores cubre la mayoría de las lesiones y enfermedades físicas o mentales relacionadas con el trabajo. Una lesión o enfermedad puede ser causada por un evento (como por ejemplo lastimarse la espalda en una caída) o por acciones repetidas (como por ejemplo lastimarse la muñeca por hacer el mismo movimiento una y otra vez).

**Beneficios.** Los beneficios de compensación de trabajadores incluyen: • **Atención Médica:** Consultas médicas, servicios de hospital, terapia física, análisis de laboratorio, radiografías, medicinas, equipo médico y costos de viajar que son razonablemente necesarias para tratar su lesión. Usted nunca deberá ver un cobro. Hay límites para visitas quiroprácticas, de terapia física y de terapia ocupacional. • **Beneficios por Incapacidad Temporal (TD):** Pagos si usted pierde sueldo mientras se recupera. Para la mayoría de las lesiones, beneficios de TD no se pagarán por más de 104 semanas dentro de cinco años después de la fecha de la lesión. • **Beneficios por Incapacidad Permanente (PD):** Pagos si usted no se recupera completamente y si su lesión le causa una pérdida permanente de su función física o mental que un médico puede medir. • **Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo:** Un vale no-transferible si su lesión surge en o después del 1/1/04, y su lesión le ocasiona una incapacidad permanente, y su empleador no le ofrece a usted un trabajo regular, modificado, o alternativo. • **Beneficios por Muerte:** Pagados a sus dependientes si usted muere a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

**Designación de su Propio Médico Antes de una Lesión o Enfermedad (Designación previa).** Es posible que usted pueda elegir al médico que le atenderá en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si es elegible, usted debe informarle al empleador, por escrito, el nombre y la dirección de su médico personal o grupo médico, antes de que usted se lesione. Usted debe ponerse de acuerdo con su médico para que atienda la lesión causada por el trabajo. Para instrucciones, vea la información escrita sobre la compensación de trabajadores que se le exige a su empleador darle a los empleados nuevos.

### Si Usted se Lastima:

- 1. Obtenga Atención Médica.** Si usted necesita atención de emergencia, llame al 911 para ayuda inmediata de un hospital, una ambulancia, el departamento de bomberos o departamento de policía. Si usted necesita primeros auxilios, comuníquese con su empleador.
- 2. Reporte su Lesión.** Reporte la lesión inmediatamente a su supervisor(a) o a un representante del empleador. No se demore. Hay límites de tiempo. Si usted espera demasiado, es posible que usted pierda su derecho a beneficios. Su empleador está obligado a proporcionarle un formulario de reclamo dentro de un día laboral después de saber de su lesión. Dentro de un día después de que usted presente un formulario de reclamo, el empleador o administrador de reclamos debe autorizar todo tratamiento médico, hasta diez mil dólares, de acuerdo con las pautas de tratamiento aplicables a su presunta lesión, hasta que el reclamo sea aceptado o rechazado.
- 3. Consulte al Médico que le está Atendiendo (PTP).** Este es el médico con la responsabilidad total de tratar su lesión o enfermedad. • Si usted designó previamente a su médico personal o grupo médico, usted puede consultar a su médico personal o grupo médico después de lesionarse. • Si su empleador está utilizando una Red de Proveedores Médicos (MPN) o una Organización de Cuidado Médico (HCO), en la mayoría de los casos usted será tratado dentro de la MPN o la HCO a menos que usted designó previamente un médico personal o grupo médico. Una MPN es un grupo de médicos y proveedores de atención médica que proporcionan tratamiento a trabajadores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por una HCO o una MPN. Hable con su empleador para más información. • Si su empleador no está utilizando una MPN o HCO, en la mayoría de los casos el administrador de reclamos puede escoger el médico que lo atiende primero, cuando usted se lesiona, a menos que usted designó previamente a un médico personal o grupo médico.
- 4. Red de Proveedores Médicos (MPN):** Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores de asistencia médica designados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. Si usted ha hecho una designación previa de un médico personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médico previamente designado. Si usted está recibiendo tratamiento de parte de un médico que no pertenece a la MPN para una lesión existente, puede requerirse que usted se cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguiente información de contacto de la MPN:

Página web de la MPN: \_\_\_\_\_

Fecha de vigencia de la MPN: \_\_\_\_\_ Número de identificación de la MPN: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

Administrador de Reclamos \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

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

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

más cercano se localiza en: \_\_\_\_\_

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

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

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

DWC 7 (1/1/2016)

PRINT

## **ACCESO A LOS REGISTROS MÉDICOS Y DE EXPOSICIÓN**

### **SEGÚN LAS REGULACIONES DE CAL/OSHA - ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 - USTED TIENE DERECHO A VER Y COPIAR:**

- Sus registros médicos y los registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Los registros de exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados en condiciones de trabajo similares a la suya.
- Fichas de Datos de Seguridad (SDS) u otra información que exista sobre químicos o sustancias utilizados en el lugar de trabajo, o a las que los empleados puedan estar expuestos.

ESTOS REGISTROS ESTÁN DISPONIBLES EN: \_\_\_\_\_  
(Lugar)

DE: \_\_\_\_\_  
(Responsable)

UNA COPIA DE LA ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 ESTÁ DISPONIBLE EN:



Enero de 2015

**Estado de California**  
**Departamento de Relaciones Industriales**  
**División de Seguridad y Salud Ocupacional**  
1515 Clay Street, Suite 1901  
Oakland, CA 94612



[www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov)

[www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html](http://www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html)  
Teléfono: (510) 286-7000 | Fax: (510) 286-7037

La anterior información satisface los requisitos de GISO 3204 (g), que pueden cumplirse mediante la publicación de este cartel en el lugar de trabajo, o por cualquier método similar que el empleador elija.

**PRINT**

# YOUR RIGHTS AND OBLIGATIONS AS A PREGNANT EMPLOYEE

## SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

**SI ESTÁ EMBARAZADA, TIENE UNA CONDICIÓN MÉDICA RELACIONADA CON EL EMBARAZO O SE ESTÁ RECUPERANDO DE UN PARTO, POR FAVOR LEA ESTE AVISO.**

### SU EMPLEADOR\* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- Adaptar razonablemente sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones relacionadas (como modificar temporalmente sus obligaciones laborales, proporcionarle un taburete o silla, o permitir descansos más frecuentes);
- Trasladarle a tareas o a un puesto menos extenuantes o peligroso (si hay alguno disponible), de ser médicamente necesario debido a su embarazo; y
- Proporcionarle una licencia por incapacidad debido al embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) de hasta cuatro meses (los días de trabajo que normalmente trabajaría en un tercio de un año o 17 semanas y 1/3 de semana) y devolverle a su mismo trabajo cuando ya no esté incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un trabajo similar. Sin embargo, tomar una PDL no la protege de acciones laborales no relacionadas con la licencia, como un despido forzoso.
- Otorgar una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de una habitación u otro lugar muy cercano al área de trabajo de la empleada para extraer leche materna en privado, según se establece en el Código Laboral; y
- Nunca discriminar, acosar o tomar represalias basándose en el embarazo.

### PARA LA LICENCIA POR INCAPACIDAD DEBIDO AL EMBARAZO

- La PDL no es por un período automático, sino por el período que usted está incapacitada debido al embarazo, parto, o condición médica relacionada. Su proveedor de atención médica determina cuánto tiempo necesitará.
- Una vez que su empleador haya sido informado de que necesita tomar una PDL, su empleador debe garantizar por escrito que puede volver a trabajar a su mismo puesto si solicita una garantía por escrito. El empleador puede requerir que presente una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica, que justifique la necesidad de su licencia.
- La PDL puede incluir, entre otros, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales, y reposo en cama ordenado por el médico, y cubre condiciones tales como náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o pérdida o terminación del embarazo y/o depresión posparto.
- La PDL no tiene que tomarse toda de una vez, sino que puede tomarse según sea necesario, según lo solicite su proveedor de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o una reducción del horario de trabajo.
- Su licencia será paga o no paga dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. Usted también puede ser elegible para el seguro estatal por discapacidad o la Licencia Familiar Paga (PFL), administrada por el Departamento de Desarrollo Laboral de California.
- Usted puede usar cualquier vacación o tiempo libre remunerado durante su PDL según lo decida usted misma.
- Su empleador puede requerir o usted puede elegir usar cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador debe continuar con su cobertura de salud grupal durante su PDL, al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que la cobertura que se le hubieran proporcionado si usted hubiera seguido en el empleo continuamente durante la duración de su licencia.
- Tomar la PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su antigüedad; por favor, póngase en contacto con su empleador para obtener más detalles.

\*\* "Hijo(a)" significa un(a) hijo(a) biológico(a), adoptado(a) o adoptivo(a), un(a) hijastro(a), un(a) menor en guarda legal o un(a) hijo(a) de un(a) empleado(a) o la pareja doméstica del empleado(a), o una persona para quien el empleado(a) tiene la figura parental. \*\*\* "Padre/madre" incluye un padre o madre biológico(a), de crianza o adoptivo(a), un(a) suegro(a), un padrastro/madrastra, un tutor legal u otra persona que haya tenido la figura parental del empleado(a) cuando el empleado(a) fue menor de edad.

### OBLIGACIONES DE NOTIFICACIÓN DE LA EMPLEADA

- Dé a su empleador una notificación razonable. Para recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o tomar una PDL, usted debe dar a su empleador una notificación suficiente para que haga los planes apropiados. Notificación suficiente significa un aviso con 30 días de anticipación si la necesidad de una adaptación razonable, traslado o PDL es previsible, o tan pronto como sea posible, si la necesidad es una emergencia o imprevisible.
- Proporcione una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica. Excepto en una emergencia médica donde no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede requerirle que proporcione una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica de la necesidad médica de su adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisible, debe proporcionar esta certificación dentro del plazo requerido por su empleador, a menos que no sea factible que lo haga bajo las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe darle al menos 15 días calendario para que usted presente la certificación. Consulte si su empleador tiene una copia de un formulario de certificación médica que deba dar a su proveedor de atención médica para que lo complete.
- Por favor tenga en cuenta que si no notifica a su empleador con una antelación razonable o, si su empleador lo requiere, la certificación médica por escrito de su necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar su adaptación razonable, traslado o PDL.

### LICENCIA ADICIONAL BAJO LA LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA (CFRA)

Bajo la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su licencia, es posible que tenga derecho a una licencia para cuidado familiar o médica (licencia CFRA). Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado de crianza de su hijo(a)\*\* , o para su propia condición de salud grave o la de su hijo(a), padre/madre\*\* , cónyuge, pareja de hecho, abuelo(a), nieto(a), hermano(a) u otra persona con vínculos de sangre o en una relación familiar con el empleado ("persona designada"). Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras toman la licencia CFRA, pero los empleadores no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado mientras está en la licencia CFRA. Los empleados que tomen la licencia CFRA pueden ser elegibles para los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo Laboral.

### PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN

Departamento de Derechos Civiles  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Número Gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de retransmisión de California (711)

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

Para obtener traducciones de esta guía, visite  
[www.calcivilrights.ca.gov/posters/required](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/required)

CRD-E09P-SP / Enero 2023

PRINT

# FAMILY CARE, MEDICAL, AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE

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



Según la ley de California, un empleado puede tener derecho a tomar una licencia con protección laboral para cuidar de su propia condición de salud grave o de un miembro de la familia con una condición de salud grave, o para vincularse con un nuevo hijo (debido al nacimiento, la adopción o el cuidado de crianza). La ley de California también requiere que los empleadores proporcionen licencias y adaptaciones con protección laboral a las empleadas que estén discapacitadas debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada.

Bajo la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia con protección laboral, que es una licencia que les permitirá regresar a su trabajo o un trabajo similar después de que termine su licencia. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses para:

- la propia condición de salud grave del empleado;
- la condición de salud grave de un(a) hijo(a), cónyuge, pareja de hecho, padre/madre, suegro(a), abuelo(a), nieto(a), hermano(a) u otra persona con un vínculo de sangre o familiar con el empleo (“persona designada”); o
- el nacimiento, adopción o colocación de un(a) niño(a) en un hogar de guarda.

Si un empleado toma licencia por su propia condición de salud grave o la de un miembro de su familia, la licencia puede tomarse con un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea médicamente necesario, entre otras circunstancias.

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

**Pago y beneficios durante la licencia.** Si bien la ley solo establece licencias no remuneradas, algunos empleadores pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden requerir) el uso de la licencia remunerada acumulada mientras toman la licencia CFRA bajo ciertas circunstancias. Los empleados con licencia CFRA también pueden ser elegibles para los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo Laboral. Tomar la licencia CFRA podría afectar algunos de sus beneficios y antigüedad. Si los empleados desean más información sobre la elegibilidad para una licencia y/o el impacto de la licencia en la antigüedad y los beneficios, deben comunicarse con su empleador.

**Licencia por discapacidad debido al embarazo.** Incluso si una empleada no es elegible para la licencia CFRA, si está discapacitada debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, la empleada tiene derecho a tomar una licencia por discapacidad debido al embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo de su(s) período(s) de discapacidad real. Si la empleada es elegible para CFRA, tiene ciertos derechos para tomar tanto una licencia por discapacidad debido al embarazo como una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo(a).

**Reincorporación laboral.** Tanto la licencia CFRA como la licencia por incapacidad debido al embarazo contienen una garantía de reincorporación: para la discapacidad debido al embarazo es para el mismo puesto y para la CFRA es para el mismo puesto o un puesto similar al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

**Aviso.** Para eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un hijo o un tratamiento médico planificado para el empleado o un miembro de la familia), el empleado debe dar a su empleador, de ser posible, un aviso que va a tomar licencia con al menos 30 días de antelación. Para eventos que sean imprevisibles, los empleados deben notificar a su empleador, al menos verbalmente, tan pronto como se enteren de la necesidad de la licencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación es motivo, y puede resultar, en el aplazamiento de la licencia solicitada, hasta que el empleado cumpla con esta política de notificación.

**Certificación.** Los empleadores pueden requerir una certificación del proveedor de atención médica de la empleada antes de permitirle una licencia por discapacidad debido al embarazo o para la propia condición de salud grave de la empleada. Los empleadores también pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica del miembro de la familia del empleado, incluyendo una persona designada, que tenga una condición de salud grave, antes de otorgar la licencia para cuidar a ese miembro de la familia.

¿Quiere saber más? Visite:

[calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/](http://calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/)

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

### PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN

**Departamento de Derechos Civiles**

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Número Gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable?

El CRD puede ayudarle con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: [www.calcivilrights.ca.gov/posters/required](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/required)

CRD-100-21SP / Enero 2023

## LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

La política pública del Estado de California es alentar a los empleados a notificar a la dependencia del gobierno o agencia del orden público correspondiente, o a una 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 y declarar ante una agencia pública que realice una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan razones para creer que su empleador está violando una ley estatal o federal, o si está violando o incumpliendo con una regulación local, estatal o federal.

### ¿Quién está protegido?

De conformidad con la **Sección 1102.5 del Código Laboral de California**, los empleados son la clase de individuos protegidos. "Empleado" se refiere a cualquier persona empleada por un empleador, público o privado, incluyendo pero sin limitarse a personas empleadas por el estado o sus subdivisiones, cualquier condado, ciudad y condado chárter, incluyendo cualquier distrito escolar, distrito de institutos técnicos comunitarios, corporación municipal o pública, subdivisión política, o la Universidad de California. [Sección 1106 del Código Laboral de California]

### ¿Quién es un denunciante?

Un "denunciante" es un empleado que revela información a una agencia del gobierno o del orden público, persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o incumplimiento, o que proporciona información o testifica ante una agencia pública que realice una investigación, audiencia o indagación, donde el empleado tiene causa razonable para creer que la información revela:

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

Un denunciante también puede ser un empleado que se niegue a participar en una actividad que pueda resultar en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una regla o reglamento local, estatal o federal.

### ¿Qué protecciones se ofrecen a los denunciantes?

1. Un empleador no puede crear, adoptar o hacer cumplir cualquier regla, reglamento o política que evite que un empleado sea un denunciante.

## WHISTLEBLOWER PROTECTION ACT (Continued)

2. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante.
3. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por negarse a participar en una actividad que pueda dar lugar a una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de un reglamento estatal o federal.
4. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por haber ejercido sus derechos como denunciante en cualquier empleo previo.
5. Un empleador o una persona que actúe en nombre de la empresa, no podrán tomar represalias contra un empleado porque el empleado es familiar de una persona que ha, o se entiende que ha participado en los actos protegidos por esta sección.

Según la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, si un empleador toma represalias contra un denunciante, el empleador puede estar obligado a reintegrar al empleado a su trabajo así como sus prestaciones laborales, pagar salarios no devengados, y tomar otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

### Cómo reportar actos inapropiados

Si usted tiene información sobre posibles violaciones de las leyes, reglas, o reglamentos estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada para con sus accionistas, inversores o empleados, **llame a la Línea de Atención al Denunciante del Fiscal General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Fiscal General derivará a su llamada a las autoridades gubernamentales correspondientes para su revisión y posible investigación.

PRINT

# EDD NOTICE TO EMPLOYEES

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

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

**Usted puede ser elegible para recibir pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés), si está:**

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

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

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

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

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

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

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



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

PRINT



## TIEMPO LIBRE DE LOS EMPLEADOS PARA VOTAR.

### LAS URNAS ABREN DE 7:00 AM A 8:00 PM CADA DÍA DE LA ELECCIÓN

Si tiene programado estar en el trabajo durante ese tiempo y no tiene suficiente tiempo fuera de las horas de trabajo para votar en una elección estatal, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas libres para votar, sin perder ningún pago. Usted puede tomarse tanto tiempo como sea necesario para votar, pero sólo dos horas de ese tiempo serán pagas. Su tiempo libre para votar puede tomarse sólo al principio o al final de su turno de trabajo regular, lo que le permite más tiempo libre para la votación y el menor tiempo fuera de su turno de trabajo regular, a menos que acuerde algo diferente con su empleador. Si tres días hábiles antes de la elección cree que necesitará tiempo libre para votar, debe notificar a su empleador por lo menos dos días hábiles antes de la elección.

PRINT

# EMERGENCY INFORMATION

## NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA

AMBULANCIA: \_\_\_\_\_

HOSPITAL: \_\_\_\_\_

ALTERNO: \_\_\_\_\_

CAL/OSHA: \_\_\_\_\_

INCENDIO-RESCATE: \_\_\_\_\_

MEDICO: \_\_\_\_\_

POLICÍA: \_\_\_\_\_

(La seccion 1512 (e) del Titulo 8 requiere que se despliegue este aviso.)

State of California Department of Industrial Relations-Cal/OSHA Publications P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603



03/1990 S-500

**PRINT**

**NO SMOKING**



**NO FUMAR**

(Sec. 6404.5 Código Laboral)

**PRINT**

# PAYDAY NOTICE

STATE OF CALIFORNIA  
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS  
DIVISION OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT

## AVISO DE DÍA DE COBRO

DÍAS DE COBRO REGULARES PARA LOS EMPLEADOS DE:

\_\_\_\_\_  
(NOMBRE FIRME)

ESTÉ COMO SIGUE:

\_\_\_\_\_

**ESTO ESTÁ DE ACUERDO CON LAS SECCIONES 204, 20CÂ,  
204CB, 205, Y 205,5 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE CALIFORNIA.**

Nombre: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

DLSE 8

**POR FAVOR ENVIAR**

(REV. 06-02)

**PRINT**

# UNEMPLOYMENT COMPENSATION

## AVISO A LOS EMPLEADOS:



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

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

**Cómo presentar una nueva solicitud del UI** Utilice uno de los siguientes métodos:

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

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

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

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

**DI | Seguro de Incapacidad** (Financiado en su totalidad con las contribuciones de los empleados) El Seguro de Incapacidad (DI, por sus siglas en inglés) es financiado con las contribuciones de los empleados y proporciona reemplazo parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles debido a que no pueden trabajar porque tienen una enfermedad que no está relacionada con el empleo, una lesión, un embarazo o una discapacidad. El empleador debe proporcionar el folleto de *Información y Requisitos del Seguro de Incapacidad* (DE 2515/S) a cada empleado nuevo que contrate y a cada empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad no relacionada con el empleo, una lesión, embarazo o discapacidad.

**Cómo presentar una nueva solicitud del DI** Utilice uno de los siguientes métodos:

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

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

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

**PFL | PERMISO FAMILIAR PAGADO** (Financiado en su totalidad con las contribuciones de los empleados) El Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés) es financiado con las contribuciones de los empleados y proporciona reemplazo parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles y que necesitan ausentarse de su empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, tales como un niño, un padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, esposo o pareja doméstica debidamente registrada. Los beneficios están disponibles para los padres que necesitan ausentarse de su empleo para establecer un vínculo paternal con un nuevo hijo ya sea por nacimiento, adopción o bajo el cuidado de crianza temporal (*foster care*). También están disponibles para los californianos elegibles que necesitan ausentarse de su trabajo para participar en un evento aprobado como resultado de un despliegue militar al extranjero de un familiar, tales como un esposo, pareja doméstica debidamente registrada, padre o hijo. Su empleador debe proporcionar el folleto del *Permiso Familiar Pagado (PFL) de California* (DE 2511/S) a cada empleado nuevo que contrate y a cada empleado que necesite ausentarse de su empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, para establecer un vínculo paternal con un nuevo niño o participar en un evento militar aprobado.

**Cómo presentar una nueva solicitud del PFL** Utilice uno de los siguientes métodos:

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

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

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

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

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

**PRINT**

# PAID SICK LEAVE

División de Cumplimiento de Normas Laborales  
Oficina del Comisionado de Trabajo

ESTE CARTEL DEBE MOSTRARSE EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLOS FÁCILMENTE

## LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES Y FAMILIAS SALUDABLES DE 2014 LICENCIA PAGA POR ENFERMEDAD

### Derechos:

- Un empleado que el 1 de julio de 2015, o después, trabaje en California durante 30 días o más dentro de un año desde el inicio del empleo tiene derecho a una licencia por enfermedad.
- Licencia paga por enfermedad a una tasa de una hora por cada 30 horas de trabajo, pagada a la tasa salarial regular del empleado. La acumulación de horas para este beneficio debe comenzar desde el primer día de trabajo o desde el 1 de julio de 2015, lo que ocurra de último.
- La licencia por enfermedad acumulada se trasladará al siguiente año de empleo y puede tener un tope de 48 horas o 6 días. Sin embargo, dependiendo de ciertas condiciones, si un empresario tiene una política establecida de licencia paga por enfermedad, de licencia paga o de tiempo libre pagado (PTO) que ofrezca al menos 24 horas o tres días de licencia pagada o tiempo libre pagado, no se requiere acumulación de horas o el traslado de las mismas si se recibe el total de la licencia a principio de cada año de acuerdo con dicha política.

### Uso:

- Un empleado puede utilizar sus días acumulado de licencia por enfermedad paga después de 90 días de empleo.
- El empleador deberá ofrecer días de licencia paga por enfermedad tras la petición oral o escrita de un empleado para utilizar en el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición médica existente o recibir atención preventiva para ellos mismos o para un miembro de la familia, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.
- Un empleador puede limitar el uso de días de licencia paga por enfermedad a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Las represalias o la discriminación contra un empleado que solicite días de licencia paga por enfermedad o el uso de días de licencia paga por enfermedad o ambos, están prohibidas. Un empleado puede presentar una queja ante el Comisionado de Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine negativamente al empleado.

Para obtener información adicional, puede comunicarse con su empleador o con la oficina local del Comisionado de Trabajo. Localice la oficina consultando la lista de oficinas en nuestro sitio web

<http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando el listado alfabético de ciudades, lugares y comunidades. El personal está disponible en persona y por teléfono.

Publicación de Licencia  
Paga por Enfermedad de DLSE de 11/2014

PRINT

# FEDERAL MINIMUM WAGE

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

# SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA  
A PARTIR DEL  
24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

**PAGO POR SOBRETIENTO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**MADRES LACTANTES** La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiem po de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiem po y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiem po. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en lamuerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiem po bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

### ¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

### ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

### ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

### ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
  - Despidos
  - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
  - Contratación o promoción
  - Asignaciones
  - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
  - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
  - Beneficios
  - Formación profesional
  - Clasificación
  - Referencias
  - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
  - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
  - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

### ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

**Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

**Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

**Raza, Color, Origen Nacional, Sexo** Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

**DERECHOS DE LICENCIA** Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;\* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

**SOLICITUD DE LICENCIA** En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO** Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

**APLICACIÓN** Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



**PRINT**



## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

### DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor  
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard  
And Reserve 1-800-336-4590

PRINT

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

## DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

**PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**Exenciones** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

**LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16

## AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

---

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

**PRINT**

# WITHHOLDING STATUS

## PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

### Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

### Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

### Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury  
Internal Revenue Service

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

Publication 213  
(Rev. 8-2009)  
Cat. No. 11047P

PRINT

# PAYDAY NOTICE

## AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

\_\_\_\_\_  
(Nombre Firme)

**Este Como Sigue:**

**Semana**

**Revista Bisemanal**

**Mensualmente**

**Otros** \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Titulo: \_\_\_\_\_

**PRINT**

# ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

Firma del destinatario: \_\_\_\_\_

Comentarios:

**ENVIAR RECONOCIMIENTO**

**PRINT**