

Para todos los Empleados

Sus derechos como empleado están protegidos por la legislación federal y estatal. De acuerdo con esta legislación, su empleador debe mostrar esta información para que usted pueda conocer sus derechos. Si tiene alguna duda sobre la información que aparece a continuación, póngase en contacto con su supervisor inmediato o con el departamento de personal.

Tiempo Libre para Votar

LAS MESAS DE VOTACIÓN ESTARÁN ABIERTAS DE LAS 7 DE LA MAÑANA A LAS 8 DE LA NOCHE EL DÍA DE LA ELECCIÓN

Si tiene que trabajar durante ese periodo y no tiene tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo para votar en una elección realizada en todo el estado, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas de tiempo libre con goce de sueldo para votar.

Puede tomarse todo el tiempo que necesite para votar, pero solo le pagarán por dos horas.

El tiempo libre para votar solo se puede tomar al comienzo o al final de su turno normal del trabajo, según cuál le dé más tiempo para votar y el menor periodo de ausencia de su turno normal del trabajo, a menos que llegue a un acuerdo distinto con su empleador.

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

Secretaría de Estado, 1500 11th Street, 5th Floor, Sacramento, CA 95814, (800) 345-VOTE (8683), www.sos.ca.gov
Código de Elecciones de California artículo 14000

Notificación del Día de Paga

Los días de paga para los empleados de: Great Hire Inc.
(nombre de la empresa)

serán como se indica a continuación:

- semanalmente, el viernes 5:00PM lugar de trabajo asignado o depósito directo
día de la semana hora lugar
- cada dos semanas, el _____
día de la semana hora lugar
- dos veces al mes, el _____ y el _____
fecha fecha hora lugar
- mensualmente, el _____
fecha hora lugar

De acuerdo con los Artículos 204, 204a, 204b, 205 y 205.5 del Código de Trabajo de California. Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, División para el Cumplimiento de las Normas Laborales

DLSE 8 (REV. 06-02)

Emergencia

AMBULANCIA 911

INCENDIOS - RESCATE 911

HOSPITAL 911

MÉDICO 911

ALTERNATIVO _____

POLICÍA 911

CAL/OSHA Consulte los contactos de la ubicación local de Cal/OSHA dentro de este paquete

(LA EXHIBICIÓN DE UN PÓSTER SE REQUIERE EN EL TÍTULO 8, ARTÍCULO 1512(e), CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA)

Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, Publicaciones de Cal/OSHA

DOSHPublications@dir.ca.gov S-500

marzo de 1990

Familias Saludables de 2014 Derecho por Enfermedad con Goce de Sueldo

LA LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE

Derecho:

- Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a tiempo por enfermedad con goce de sueldo.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo acumulada se transferirá al año siguiente de empleo y puede limitarse a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a condiciones especificadas, si un empleador tiene una póliza de derecho por enfermedad con goce de sueldo o permisos retribuidos (PTO, por sus siglas en inglés) que provee no menos de 24 horas o tres días de derecho por enfermedad o permisos retribuidos, no se requiere acumulación o transferencia si el monto completo de derecho se recibe al principio de cada año según la póliza.

Uso:

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador proveerá días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o utilice días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante el Comisionado del Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local del Comisionado del Trabajo. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando la lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de Licencia por enfermedad con goce de sueldo de la DLSE

11/2014

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 despidiera, disciplinara, 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 ratos 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

Información adicional:

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



División de Horas y Salarios
Departamento de Trabajo de los EE.UU.



WH1462
REV 07/16 SPA

La Ley De California Prohíbe La Discriminación Y El Acoso En El Lugar De Trabajo

DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES

El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) es la autoridad de aplicación de las leyes que le protegen de la discriminación y el acoso ilegales en el empleo en función de las siguientes características o percepciones:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, de desarrollo, de salud mental/psiquiátrica, VIH y sida)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **PROBLEMAS MÉDICOS** (características genéticas, cáncer, o antecedentes o historial de cáncer)
- **CONDICIÓN DE MILITAR O VETERANO**
- **PAÍS DE ORIGEN** (incluye restricciones del uso del idioma o la posesión de una licencia de conducir expedida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye la textura del cabello y los peinados)
- **RELIGIÓN** (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas de arreglo personal)
- **TOMA DE DECISIONES EN MATERIA DE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o problemas médicos relacionados)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTOS DE CALIFORNIA Y SUS NORMAS REGLAMENTARIAS PROTEGEN LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso a empleados, candidatos al empleo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso basado en cualquier característica mencionada anteriormente, como el acoso sexual, el acoso en razón de género y el acoso basado en el embarazo, el parto, la lactancia y/o problemas médicos relacionados.
2. Todos los empleadores están obligados a tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, así como a proporcionar información a cada uno de sus empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los recursos legales que se aplican al acoso sexual.
3. Los empleadores con cinco (5) o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados en relación con la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

4. Los empleadores deben brindar adaptaciones razonables en razón de las creencias y las prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o candidato al empleo, incluyendo el uso de vestimenta, joyas o accesorios religiosos, y peinados, vello facial o vello corporal, que forman parte de la observancia de las creencias religiosas de una persona.
5. Los empleadores deben brindar adaptaciones razonables a un empleado o candidato al empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un puesto de trabajo.

5. Las agencias de empleo deben atender a todos los candidatos por igual, rechazar los pedidos de trabajo discriminatorios y prohibir a los empleadores y a las agencias de empleo realizar consultas discriminatorias previas a la contratación o publicar anuncios de búsqueda de empleo que expresen una preferencia de contratación discriminatoria.
6. Los sindicatos no pueden discriminar en la admisión de miembros ni en la asignación de miembros a puestos de trabajo.
7. La ley prohíbe las represalias contra una persona que se oponga, denuncie o ayude a otra persona a oponerse a una discriminación ilegal, incluyendo la presentación de una denuncia interna o una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PROTECCIONES ADICIONALES

1. La ley ofrece protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que buscan empleo.
2. Los empleadores con cinco (5) o más empleados y los empleadores públicos deben conceder hasta 12 semanas de licencia con protección del puesto de trabajo a los empleados que reúnan los requisitos: para cuidar de sí mismos, de un familiar (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos) o una persona designada (con una relación de consanguinidad o de cercanía con el empleado); para establecer un vínculo con un nuevo hijo; o para determinadas exigencias militares.
3. Los empleadores deben proporcionar una licencia con protección del puesto de trabajo de hasta 4 meses a las empleadas incapacitadas por embarazo, parto o problemas médicos relacionados. La ley también exige a los empleadores brindar adaptaciones razonables a cualquier empleada cuando así lo recomiende su proveedor de atención médica, en relación con su embarazo, parto o un problema médico relacionado.
4. Los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos deben conservar las solicitudes, los registros de personal y los registros de referencias de empleo durante un mínimo de cuatro años.

RECURSOS/PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

1. La ley establece recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias ilegales en el lugar de trabajo. Estos recursos comprenden, entre otros, contratación, pagos anticipados, salarios atrasados, ascensos, reincorporación, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de peritos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daño moral.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una denuncia ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido víctima de acoso, puede presentar una denuncia ante el CRD.
3. Las denuncias deben presentarse en un plazo de tres años desde el último acto de discriminación/acoso/represalia. En el caso de los menores de 18 años, las denuncias deben presentarse en un plazo de tres años después del último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de cumplir los 18 años, lo que ocurra más tarde.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco (5) o más empleados y a los empleadores públicos discriminar en razón de cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente a la hora de tomar decisiones sobre la contratación, los ascensos, el salario, los beneficios, las condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo.
2. Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en los lugares de trabajo a menos que esté justificado por razones comerciales. El empleador debe notificar a los empleados las restricciones en cuanto al uso del idioma y las consecuencias de su violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un candidato o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.

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

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de retransmisión de California (711)

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

La Ley de Empleo y Vivienda Justos está establecida en las secciones 12900 - 12999 del Código de Gobierno. Las normas que reglamentan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, sección 4.1

La sección 12950 del Código de Gobierno y la sección 11023, título 2 del Código de Regulaciones de California establecen que todos los empleadores están obligados a publicar este documento. Deberán colocarlo en un lugar visible en las oficinas de contratación, en las carteleras de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones de los sindicatos y en cualquier otro lugar de reunión de los empleados. Todo empleador cuya plantilla en cualquier instalación o establecimiento esté compuesta por más de un 10% de personas que no hablen inglés también deberá publicar este aviso en el idioma o los idiomas correspondientes..

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

CRD-E07P-ESP / Enero de 2023

Para hacer otro pedido, visite store.calchamber.com o llame al 800-331-8877

 **CalChamber**
HR Expert & Business Advocate™

2023

Notificación para empleados



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

Seguro de Desempleo (Financiado en su totalidad por los impuestos del empleador):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El EDD es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con discapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar los servicios, asistencia y/o formatos alternos, necesita hacerlo antes del evento llamando al 1-866-490-8879 (voz). Los usuarios de TTY (teletipo), por favor, llamen al Servicio de Relevos de California al 711.

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



Los Derechos que le Brinda la Ley USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RECONTRATACIÓN DE MIEMBROS Y VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Esta Ley protege los derechos laborales de aquellas personas que voluntaria o involuntariamente abandonan sus empleos para unirse a las fuerzas armadas o a determinados tipos de servicio dentro del Sistema Médico Nacional contra Desastres. La Ley USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar a ex y actuales miembros de los servicios uniformados y a quienes solicitan ingresar en los servicios uniformados.

DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su empleo civil si lo abandona para unirse a los servicios uniformados y:

- si se asegura de que su empleador reciba un aviso escrito u oral del servicio que usted brinda;
- si usted tiene cinco años o menos de servicio acumulado en las fuerzas armadas durante el tiempo en que trabajó con ese empleador en particular;
- si regresa a su empleo o solicita su recontratación en forma oportuna luego de concluir su servicio; y
- si no se lo ha apartado del servicio a través de una baja deshonrosa o bajo condiciones deshonrosas.

Si usted cumple con los requisitos para su recontratación, debe ser reincorporado a su puesto y debe recibir los beneficios a los que habría tenido acceso si no hubiera estado ausente por colaborar con las fuerzas armadas o, en algunos casos, a un empleo similar.

DERECHO A NO SER DISCRIMINADO NI SER OBJETO DE REPRESALIAS

Si usted:

- es ex o actual miembro de las fuerzas armadas;
- ha solicitado ingresar de las fuerzas armadas; o
- está obligado a unirse a las fuerzas armadas;

entonces un empleador no puede negarle:

- un primer empleo;
- la recontratación;
- la permanencia en el empleo;
- un ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

en razón de su condición.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que colabore con la aplicación de los derechos establecidos en la Ley USERRA, en particular, contra quien brinde testimonio o realice declaraciones vinculadas a un procedimiento contemplado en esa Ley, incluso si esa persona no tiene relación con las fuerzas armadas.

COBERTURA MÉDICA

- Si usted abandona su trabajo para unirse a las fuerzas armadas, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica vigente que su empleador brinda a usted y a sus dependientes por un plazo máximo de 24 meses mientras brinda sus servicios en las fuerzas armadas.
- Si usted elige no continuar con su cobertura médica mientras brinda servicios en las fuerzas armadas, tiene derecho a ser reincorporado al plan de salud de su empleador cuando sea recontratado, generalmente, sin que se aplique ningún período de gracia o exclusión (por ejemplo, exclusiones por enfermedades preexistentes), excepto en el caso de enfermedades o lesiones vinculadas al servicio.

APLICACIÓN

- El Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos está autorizado para investigar y resolver las denuncias por violaciones de la Ley USERRA.
- Para solicitar asistencia en la presentación de una denuncia, o por cualquier otra información sobre la Ley USERRA, contacte al Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos llamando al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web, <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. También puede visualizar un Asesor sobre la Ley USERRA interactivo en línea, disponible en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- Si usted presenta una denuncia ante el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos y el Servicio no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea enviado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial, según corresponda, para que lo represente.
- Usted también puede optar por no utilizar el procedimiento ante el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos, y presentar una demanda civil contra un empleador por violaciones de la Ley USERRA.

Los derechos que aquí se enumeran pueden variar según las circunstancias. El texto en inglés de este aviso fue elaborado por el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos y puede consultarse en Internet en la siguiente dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. Las leyes federales exigen que los empleadores informen a sus empleados sobre los derechos que les brinda la Ley USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito mediante la publicación de este texto en los lugares donde suelen colocarse los avisos a los empleados.



Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
1-866-487-2365



Departamento de Justicia de los Estados Unidos



Oficina de Asesoramiento Especial



1-800-336-4590
Fecha de publicación:
mayo 2022

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 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: genexservices.com

Fecha de vigencia de la MPN: 6/30/2020 Número de identificación de la MPN: 3084

Si usted necesita ayuda en localizar un médico de una MPN, llame a su asistente de acceso de la MPN al: 800-560-8247

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: 847-582-4809

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: Next Level Administrators Teléfono: 877-306-6398

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador: United Wisconsin Insurance Company (Anoté "autoasegurado" si es apropiado)

Usted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. El Oficial de Información y Asistencia más cercano se localiza en: _____ o llamando al número gratuito (800) 736-7401. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en: www.dwc.ca.gov y acceder a una guía útil "Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados."

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

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

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

DWC 7 (1/1/2016)

Protección de los Empleados Denunciantes

La política pública del Estado de California es la de alentar a los empleados a que informen a cualquier agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, y que suministren información a y testifiquen ante cualquier organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando tengan motivos suficientes para creer que el empleador está violando una ley estatal o federal, o está violando o no está cumpliendo con alguna norma o reglamentación local, estatal o federal.

¿Quién está protegido?

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], las personas protegidas son los empleados. Se entiende por “empleado” a toda persona empleada por un empleador o patrón, ya sea público o privado, incluyendo, entre otras, las personas empleadas por el estado o cualquier subdivisión de este, por cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluida cualquier ciudad o condado chárter, cualquier distrito escolar, distrito de colegios comunitarios, sociedad anónima pública o municipal, subdivisión política y la Universidad de California. [Sección 1106 del Código de Trabajo de California]

¿Qué se entiende por “denunciante” (“whistleblower” en inglés)?

Un “denunciante” es un empleado que revela información a una agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con facultad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, o que suministra información a o testifica ante un organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando el empleado tenga motivos suficientes para creer que la información revela:

1. La violación de una ley estatal o federal,
2. La violación o el incumplimiento de una norma o reglamentación local, estatal o federal, o
3. En relación con la seguridad y salud de los empleados, condiciones de trabajo o prácticas laborales inseguras en su empleo o lugar de trabajo.

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

¿Qué tipo de protección se ofrece a estos empleados?

1. Los empleadores no podrán adoptar ni aprobar ninguna norma, reglamentación o política que impida a los empleados denunciar actos ilegales en el trabajo.
2. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que denuncien actos ilegales en el trabajo.
3. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por negarse a participar en una actividad que podría resultar en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamentación estatal o federal.
4. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por haber ejercido su derecho a denunciar actos ilegales en cualquier empleo anterior.
5. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por ser familiares de una persona que ha participado en actividades protegidas de denuncia.

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], si un empleador toma represalias contra un empleado que denuncia actos ilegales en el trabajo, el empleador estará obligado a restablecer el empleo y los beneficios laborales del empleado, pagar el salario no percibido y tomar cualquier otra medida que sea necesaria para cumplir con la ley.

Cómo denunciar actos ilegales

Si dispone de información sobre posibles incumplimientos de leyes, normas o reglamentaciones locales, estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada ante sus socios, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Gratuita para Denunciantes del Procurador General del Estado de California: 1-800-952-5225**. El procurador general dirigirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para que la estudie y, si corresponde, lleve a cabo una investigación.

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)

Corre Electrónico info@eeoc.gov



Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

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

CONTINUADO

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)

Los Derechos De Las Personas Transgénero O De Género No Binario En El Trabajo

DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES

LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y DE GÉNERO NO BINARIO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS EN EL EMPLEO. EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CRD) ES LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN DE ESTAS PROTECCIONES.

LO QUE DEBE SABER

1. ¿La ley de California protege a las personas transgénero y de género no binario contra la discriminación en el empleo?

Sí. Todos los empleados, candidatos a un puesto de trabajo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando ésta se basa en una característica protegida, como su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza o país de origen. Esto significa que los empleadores privados con cinco (5) empleados o más no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque esta persona se identifica, o se percibe que se identifica, como transgénero o de género no binario, o expresa su género de forma no estereotipada.

La discriminación laboral puede producirse en cualquier momento durante el proceso de contratación o durante el empleo. Además de la negativa a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal también comprende despedir a un empleado, imponerle peores condiciones de trabajo o modificar injustamente las condiciones de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

2. ¿La ley de California protege a las personas transgénero y de género no binario del acoso en el empleo?

Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, pasante, voluntario o contratista por 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 de forma presencial o virtual, para una persona que está pasando por 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 deliberadamente a un empleado de género no binario usando pronombres o nombres incorrectos.

3. ¿La ley de California protege a los empleados que denuncian un caso de discriminación o acoso en el trabajo?

Sí. Se prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados que hagan valer su derecho a no ser discriminados o acosados. Por ejemplo, un empleador toma represalias ilegales

cuando reacciona recortando los turnos de un empleado por haber presentado una denuncia de discriminación ante su supervisor, el personal de recursos humanos o el CRD.

4. Si los baños, las duchas y los vestuarios están separados por sexos, ¿pueden los empleados elegir el que consideren más adecuado?

Sí. Todos los empleados tienen derecho a disponer de baños y vestuarios seguros y adecuados. Esto incluye el derecho a utilizar un baño o vestuario que se corresponda con la identidad de género de la persona, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, en la medida de lo posible, los empleadores deben poner a disposición de todos los empleados una instalación de fácil acceso, de género neutro (o "para todos los géneros") y de uso individual. El uso de baños individuales y otras instalaciones debe ser siempre opcional.

Nunca se debe obligar al personal a utilizar uno en particular, ya sea por política o por acoso.

5. ¿Tiene un empleado derecho a que lo llamen por el nombre y usando los pronombres que corresponden a su identidad de género o expresión de género, aunque sean diferentes de su nombre y género legales?

Sí. El personal tiene derecho a utilizar y a ser llamado por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género. A veces se conocen como nombres y pronombres "elegidos" o "preferidos". Por ejemplo, no es necesario que un empleado haya cambiado legalmente su nombre o su certificado de nacimiento, ni que se haya sometido a ningún tipo de transición de género (como una cirugía), para utilizar un nombre y/o pronombres que se correspondan con su identidad o expresión de género. Es posible que el empleador esté legalmente obligado a utilizar el nombre legal de un empleado en determinados registros laborales, pero cuando no existe ninguna obligación legal de utilizar un nombre legal, los empleadores y los compañeros de trabajo deben respetar el nombre y los pronombres elegidos por el empleado. Por ejemplo, algunas empresas utilizan software para el pago de sueldos y otros fines administrativos, como la creación de horarios de trabajo o la generación de perfiles virtuales. Aunque puede ser apropiado que la empresa utilice el nombre legal de un empleado transgénero a efectos del pago de su salario cuando así lo exija la ley, negarse a utilizar el nombre y los pronombres elegidos por

esa persona, si son diferentes de su nombre legal, en un horario de trabajo, en una etiqueta con su nombre, en una cuenta de mensajería instantánea o en una tarjeta de identificación laboral, o no hacerlo, podría constituir acoso o discriminación. El CRD recomienda a los empleadores que se aseguren de que el nombre y los pronombres elegidos por cada persona se respeten en la mayor medida permitida por la ley.

6. ¿Tiene un empleado derecho a vestirse de una manera que se corresponda con su identidad y expresión de género?

Sí. Los empleadores que imponen un código de vestimenta deben aplicarlo de forma no discriminatoria. Esto significa que cada empleado debe poder vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género. Aunque los empleadores pueden establecer un código de vestimenta o una política de aseo personal de acuerdo con las necesidades de la empresa, todos los empleados deben estar sujetos a las mismas normas, independientemente de su identidad o expresión de género.

7. ¿Pueden los empleadores preguntar a un candidato sobre su sexo asignado al nacer o su identidad de género en una entrevista?

No. Los empleadores pueden hacer preguntas no discriminatorias, como preguntar por los antecedentes laborales del candidato o pedir referencias profesionales. Pero el entrevistador no debe hacer preguntas destinadas a detectar la identidad de género de una persona o su historial de transición de género, como por ejemplo, preguntar por qué se ha cambiado el nombre. Los empleadores tampoco deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona ni preguntarle si piensa operarse.

¿Desea más información? Visite:

<https://bit.ly/3hTG1E0>

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de retransmisión de California (711)

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

Para obtener traducciones de esta guía, visite:

www.civilrights.ca.gov/posters/required

CRD-E04P-ESP / Noviembre de 2022

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESTADO DE CALIFORNIA, DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES



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

QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

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

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

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

Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que cada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo.

Debe corregir cualquier condición peligrosa que sepa que puede resultar en lesiones a sus empleados. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en cargos penales, sanciones monetarias e incluso el encarcelamiento.

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

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

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

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

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

LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

Como empleado, usted (o alguien que actúe en su nombre) tiene derecho a presentar una denuncia confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si considera que las condiciones son inseguras o insalubres. Esto se puede hacer al contactar la oficina local del distrito de Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, a menos que solicite lo contrario.

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

Usted y su representante designado tienen derecho a acceder al IIPP del empleador. Cualquier empleado tiene el derecho a negarse a realizar un trabajo que infringe un estándar u orden de salud o seguridad laboral donde dicha violación causaría un peligro real o aparente al empleado u otros empleados.

Usted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo inseguras o insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con la oficina más cercana del Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales (Oficina del Comisionado Laboral) o a la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estos reclamos en la Oficina del Comisionado Laboral de California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana.

LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES:

Para mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquier riesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador. Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes estatales de seguridad y salud laboral.

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) o que

sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos (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 específica 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). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad permanente del cuerpo de un trabajador puede resultar, luego de emitida la sentencia, en una multa de hasta \$250,000 o encarcelamiento por hasta tres años o ambos, y si el empleador es una corporación o sociedad de responsabilidad limitada, la multa puede llegar hasta \$1.5 millones.

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

Un empleador que 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 Ángeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Ángeles 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, Suite 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., Suite 1103, Oakland, 94612	(510) 622-2891
Sacramento/ Northern California	1750 Howe Ave., Ste. 490, Sacramento 95825	(916) 263-0704
San Bernardino	464 West Fourth St., Suite 339, San Bernardino 92401	(909) 383-4567
San Diego/ Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Suite 204, San Diego 92108	(619) 767-2060
San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Suite 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 de 2022

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

POR FAVOR COLOQUE JUNTO A SU ORDEN DE INDUSTRIA O OCUPACIÓN DE IWC

NOTIFICACIÓN OFICIAL

Sueldo Mínimo de California

SM-2023



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 ésta 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
	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	
Para empleadores que emplee:							Todos los empleadores, independientemente del número de empleados

ALOJAMIENTO

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 nominal del 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

ALIMENTOS

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.

Para hacer otro pedido, visite store.calchamber.com o llame al 800-331-8877

CalChamber
HR Expert & Business Advocate™

2023

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 SOBRETIEMPO

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 sobretiempo 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, sobretiempo 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 sobretiempo. 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 la muerte 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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 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 sobretiempo 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.

Información adicional:

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



División de Horas y Salarios
Departamento de Trabajo
de los EE.UU.



WH1088 SPA
REV 07/16

Sus Derechos y Obligaciones como Empleada Embarazada



SI ESTÁ EMBARAZADA, TIENE UN PROBLEMA MÉDICO RELACIONADO CON EL EMBARAZO O SE ESTÁ RECUPERANDO DE UN PARTO, LEA ESTE AVISO.

EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

PDL — 5 o más empleados

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- Brindar adaptaciones razonables a sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o problemas médicos relacionados (como modificar temporalmente las tareas de su puesto de trabajo, proporcionarle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes);
- Transferirla a un puesto de trabajo o funciones menos agotadores o peligrosos (siempre que estuvieran disponibles) cuando fuera médicamente necesario debido a su embarazo;
- Otorgarle una licencia de incapacidad por embarazo (PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables que normalmente trabajaría en un tercio de un año o 17 1/3 semanas) y reincorporarla a su mismo puesto de trabajo cuando ya no esté incapacitada por su embarazo o, en determinados casos, a un puesto de trabajo comparable. Sin embargo, el hecho de tomarse una licencia PDL no la protege de acciones laborales no relacionadas con la licencia, como el despido;
- Permitirle una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de una habitación u otro lugar en las proximidades de su espacio de trabajo para extraerse leche en privado de conformidad con el Código de Trabajo, y
- Nunca discriminar, acosar ni tomar represalias en razón del embarazo.

PARA LA LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

- La PDL no se otorga por un periodo de tiempo automático. Se otorga por el tiempo que usted está incapacitada por el embarazo, el parto o un problema médico relacionado. Su proveedor de atención médica determinará el tiempo que necesitará.
- Una vez que su empleador ha sido informado de que usted necesita una licencia PDL, debe garantizarle por escrito que podrá reincorporarse a su mismo puesto o a un puesto comparable, si usted solicita una garantía por escrito. Su empleador puede exigirle presentar una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de la licencia.
- La PDL puede incluir, entre otras cosas, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas de atención prenatal o posnatal y reposo en cama ordenado por el médico, y cubre afecciones como náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o pérdida o finalización del embarazo, y/o depresión posparto.
- La PDL no tiene que tomarse de una sola vez, sino que puede tomarse en función de sus necesidades, según lo determine su proveedor de atención médica, y puede contemplar una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.
- La licencia será remunerada o no, conforme a la política de la empresa para otras licencias médicas. Usted también puede tener derecho al seguro de incapacidad del estado o a la Licencia Familiar con Goce de Sueldo (PFL), ambos beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California.
- Si lo desea, puede utilizar sus vacaciones u otro tiempo libre remunerado durante su PDL.
- Su empleador puede exigirle o usted puede optar por usar cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador está obligado a mantener su cobertura de salud de grupo durante su PDL al mismo nivel y sujeto a las mismas condiciones que se habrían aplicado si usted hubiera seguido en el empleo durante la licencia.
- La licencia PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su antigüedad.
- Póngase en contacto con su empleador para conocer los detalles.

OBLIGACIONES DE NOTIFICACIÓN COMO EMPLEADO

- Notificar a su empleador con una antelación razonable. Para recibir una adaptación razonable, obtener una transferencia o tomarse una licencia PDL, debe avisar a su empleador con suficiente antelación para que éste pueda hacer los planes adecuados. Avisar con suficiente antelación significa 30 días antes si la necesidad de adaptaciones razonables, transferencia o PDL es previsible, o en cuanto sea posible si la necesidad se debe a una emergencia o un hecho imprevisto.
- Presentar una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica. Excepto en una emergencia médica en la que no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede exigirle que presente una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica sobre la necesidad médica de su adaptación razonable, transferencia o PDL. Si la necesidad se debe a una emergencia o un hecho imprevisto, usted debe presentar esta certificación dentro del plazo solicitado por su empleador, a menos que no le resulte posible hacerlo bajo las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe otorgarle al menos 15 días calendario para presentar la certificación. Consulte si su empleador dispone de una copia del formulario de certificación médica que debe entregarle a su proveedor de atención médica para que lo complete.
- Tenga en cuenta que si no avisa a su empleador con una antelación razonable o si no presenta la certificación médica escrita solicitada por su empleador, su empleador puede tener motivos válidos para demorar su adaptación razonable, transferencia o PDL.

LICENCIA ADICIONAL CONFORME A LA LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA (CFRA)

La Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) dispone que si usted tiene más de 12 meses de antigüedad con un empleador, y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia, puede tener derecho a una licencia médica o familiar (licencia CFRA). Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas de trabajo en un periodo de 12 meses por el nacimiento, adopción o entrega de un niño en guarda temporal**, o por un problema grave de salud propio del empleado o de un hijo, padre***, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona relacionada por consanguinidad o cercanía con el empleado ("persona designada"). El empleador puede pagar a sus empleados mientras se toman la licencia CFRA, pero no tiene obligación de hacerlo, a menos que el empleado se esté tomando tiempo libre remunerado acumulado durante la licencia CFRA.

Los empleados que se toman una licencia CFRA pueden tener derecho a los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de retransmisión de California (711)

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

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

* La protección contra la discriminación, la PDL y la CFRA se aplica a los empleadores con cinco (5) o más empleados; la protección contra el acoso se aplica a los empleadores con uno (1) o más empleados.

** El término "hijo" incluye a los hijos biológicos, adoptivos o en guarda temporal, a los hijastros o niños bajo tutela, a los hijos de la pareja de hecho o a cualquier otra persona respecto de la cual el empleado cumple la función de padre.

*** El término "padre" incluye a los padres biológicos, adoptivos o de guarda temporal, a los suegros, a los padrastrros, a los tutores legales o a cualquier otra persona que cumplió la función de padre del empleado cuando éste último era un niño.

CRD-E09P-ESP / Enero de 2023

Licencia Médica a para el Cuidado de Un Familiar y Licencia de Incapacidad por Embarazo

DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES

EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

✓ CFRA — 5 o más empleados

Según la ley de California, los empleados pueden tener derecho a una licencia con protección del puesto de trabajo para ocuparse de un problema grave de salud propio o de un familiar, o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (por nacimiento o entrega en adopción o en guarda temporal). La ley de California también exige a los empleadores otorgar licencias con protección del puesto de trabajo y adaptaciones a las empleadas incapacitadas debido al embarazo, parto o un problema médico relacionado.

De acuerdo con la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen derecho a tomarse una licencia con protección del puesto de trabajo, es decir, una licencia que les permitirá volver a su puesto de trabajo o a uno similar una vez que haya finalizado la licencia. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en cada periodo de 12 meses, y puede solicitarse por los siguientes motivos:

- problema grave de salud propio del empleado;
- problema grave de salud de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona que tenga una relación de consanguinidad o de cercanía con el empleado (“persona designada”); o
- nacimiento o entrega de un niño en adopción o en guarda temporal.

Si un empleado se toma una licencia por un problema grave de salud propio o de un familiar, puede tomarse la licencia de forma intermitente o mediante reducción del horario laboral, cuando fuera médicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para tener derecho a la licencia CFRA, el empleado debe tener más de 12 meses de antigüedad con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia y su empleador debe tener cinco (5) empleados o más.

Pago y Beneficios durante la Licencia. Si bien la ley sólo contempla licencias sin goce de sueldo, algunas empresas pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden exigir) usar la licencia con goce de sueldo acumulada durante la licencia CFRA en determinados casos. Los empleados en licencia CFRA también pueden tener derecho a los beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo.

El hecho de tomarse una licencia CFRA puede incidir en ciertos beneficios del empleado y en la antigüedad. Los empleados que deseen más información sobre su derecho a una licencia y el posible impacto de la licencia en la antigüedad y los beneficios deben comunicarse con el empleador.

Licencia de Incapacidad por Embarazo. Aunque una empleada no tenga derecho a una licencia CFRA, si está incapacitada debido al embarazo, parto o problema médico relacionado, tiene derecho a una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro (4) meses, dependiendo del periodo o periodos de incapacidad real. Las empleadas elegibles para la CFRA tienen derecho a tomarse tanto la licencia de incapacidad por embarazo como una licencia CFRA con motivo del nacimiento de su hijo.

Reincorporación. Tanto la licencia CFRA como la licencia de incapacidad por embarazo contemplan una garantía de reincorporación: en el caso de incapacidad por embarazo, se garantiza el mismo puesto, y en el caso de la CFRA, se garantiza el mismo puesto o uno comparable cuando finaliza la licencia, sin perjuicio de cualquier otra protección establecida por la ley.

Aviso. En el caso de hechos previsible (como el nacimiento previsto de un hijo o un tratamiento médico programado para el empleado o un familiar), el empleado debe avisarle a su empleador que necesitará tomarse una licencia con una antelación mínima de 30 días, siempre que fuera posible. En el caso de hechos imprevistos, los empleados deben dar aviso a sus empleadores, aunque sea verbalmente, en cuanto tomen conocimiento de la necesidad de la licencia. En caso de no cumplir con estas disposiciones sobre aviso, se podrá demorar la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden exigir una certificación del proveedor de atención médica del empleado antes de autorizar una licencia de incapacidad por embarazo o por un problema grave de salud propio. Los empleadores también pueden exigir una certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado o de una persona designada con un problema grave de salud, antes de conceder una licencia para el cuidado de dicho familiar.

¿Desea más información?

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

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o le han negado injustamente una licencia protegida, presente una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de retransmisión de California (711)

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

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

CRD-100-21ESP / Enero de 2023

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

✓ **Aviso Federal — 50 empleados o más**

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de “horas de servicio” se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta,

tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de “horas de servicio” se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.



Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios



WH 1420SPA Rev. 04/16

Para hacer otro pedido,
visite store.calchamber.com
o llame al 800-331-8877

 **CalChamber**
HR Expert & Business Advocate™

2023