

# Labor Law Compliance Center

## CALIFORNIA SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# California Labor Law Posters

## Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination & Harassment in Employment CA01S - CA02S	All employers. Additionally, employers are required to provide each employee a <a href="#">new hire pamphlet on sexual harassment</a> that meets the requirements of Government Code section 12950(b).	01/25
Transgender Rights CA03S	All employers	02/24
Minimum Wage CA04S	All employers	01/25
Injuries Caused by Work Notice CA05S	All employers. Advises employees of workers' compensation benefits.	01/25
Notice to Employees UI, DI, & PFL CA06S	All employers. Unemployment Insurance, Disability Insurance, & Paid Family Leave	07/24
Unemployment Insurance Benefits CA07S	All employers	07/18
Pregnancy Rights (PDL) CA08S	Employers of 5 to 49 employees	01/23
CFRA Leave CA09S	Employers with 5 or more employees and public agencies	01/25
Paid Sick Leave CA10S	All employers	11/23
Right to Vote Notice CA11S	All employers must post 10 days before statewide elections	12/15

# California Labor Law Posters

## Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
CalOSHA CA12S	All employers. Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type; designed to be printed on 11 x 17-inch paper	11/23
Sexual Harassment CA13S - CA14S	Recommended	01/23
Whistleblowers Protection CA15S	All employers. Special size requirements: 8.5 x 1 inch paper with margins no larger than one-half inch in order to conform to the statutory requirement that the lettering be larger than size 14 point type	01/25
Employer Notice: Workers' Compensation Carrier Coverage CA16S	All employers. States the name of the employer's current compensation insurance carrier, or the fact that the employer is self-insured. Obtained from the employer's workers' compensation insurance carrier.	--/--
Access to Medical & Exposure Records CA17S	Employers using hazardous or toxic substances	01/15
Fair Housing CA18S - CA19S	Rental, sale, or financing of housing	11/22
Operating rules for Industrial Trucks CA20S - CA21S	Employers operating forklifts and other types of industrial trucks or tow tractors	11/18
No Smoking CA22S	All employers	--/--



# California Labor Law Posters

## Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Human Trafficking CA23S	<p>Special size requirement: minimum 8.5 x 11 inches with a size 16 font</p> <p>NOTE: The following businesses and establishments must post this notice: on-sale general public premises licensees; certain adult or sexually oriented businesses; primary airports; intercity passenger rail or light rail stations; bus stations; truck stops; emergency rooms within general acute care hospitals; urgent care centers; farm labor contractors; privately operated job recruitment centers; roadside rest areas; and certain businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation. <a href="#">Click here for more information.</a></p> <p>This notice must be posted in English and Spanish. A third language posting is required for establishments <a href="#">located in specific counties.</a></p>	12/18



Estado de California  
Departamento de Relaciones Industriales  
División de Cumplimiento de Normas Laborales

## AVISO DE DÍA DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULARES PARA LOS EMPLEADOS DE \_\_\_\_\_  
(FIRM NAME)

SERÁN LOS SIGUIENTES:  
\_\_\_\_\_

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

POR \_\_\_\_\_

TÍTULO \_\_\_\_\_

DLSE 8 (REV. 06-02)

**FAVOR DE COLOCAR**



# EMERGENCIA

---

---

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

**BOMBEROS:** \_\_\_\_\_

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

**MÉDICO:** \_\_\_\_\_

**ALTERNATIVO:** \_\_\_\_\_

**POLICÍA:** \_\_\_\_\_

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

La colocación es requerida por el Título 8, Sección 1512 (e) del Código de Regulaciones de California

---

---



Marzo de 1990  
S-500

Estado de California  
Departamento de Relaciones  
Industriales Publicaciones de Cal/OSHA  
P.O. Box 420603  
San Francisco, CA 94142-0603

CA-v



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



Civil Rights  
Department

STATE OF CALIFORNIA

# LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE EL TRABAJO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

**El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) hace cumplir las leyes que lo protegen de la discriminación y el acoso ilegales en el empleo basados en su:**

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

CA01S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



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



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## LA LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTA PROTEGE SUS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

### ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso basado en cualquier característica enumerada en este cartel, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso y deben proporcionar a cada empleado información sobre la naturaleza ilegal del acoso sexual y los recursos legales disponibles
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual

### DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar basándose en cualquier característica protegida enumerada en este cartel al tomar decisiones sobre contratación, ascensos, paga, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas
2. Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en el lugar de trabajo a menos que esté justificado por una necesidad empresarial. Deben notificar a los empleados sobre la restricción del idioma y las consecuencias por su violación
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque posee una licencia de conducir o identificación de California emitida a una persona indocumentada
4. Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluyendo el uso de ropa, joyería y vello facial o corporal que formen parte de la observancia de sus creencias religiosas
5. Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para que pueda realizar las funciones esenciales de su trabajo
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra un empleado debido a su estatus o el de un familiar como víctima de violencia, siempre que el empleador lo sepa. Deben proporcionar adaptaciones razonables de seguridad

### PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajan para empleadores con cinco o más empleados. Algunas excepciones pueden aplicarse. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones específicas para personas con antecedentes penales en la búsqueda de empleo y contra la discriminación por el uso de cannabis fuera del trabajo y del lugar de trabajo

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

CRD-E07P-SP / Enero de 2025

2. Hasta 12 semanas de permiso protegido laboralmente para empleados elegibles para cuidarse a sí mismos, a un familiar (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o a una persona designada (con relación de sangre o tipo familiar con el empleado); para vincularse con un nuevo hijo; o para ciertas necesidades militares urgentes
3. Hasta cinco días de permiso por duelo protegido laboralmente dentro de los tres meses posteriores al fallecimiento de un familiar (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro)
4. Hasta cuatro meses de permiso protegido laboralmente para empleados incapacitados debido a embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, según el consejo de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada
5. Hasta cinco días de permiso laboral protegido después de una pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida no exitosa)
6. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para servir en un jurado, si ha dado un aviso razonable al empleador, o para testificar en la corte
7. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para ir a la corte o buscar ayuda legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
8. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, denuncia o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluyendo presentar una queja interna o una queja ante el CRD

### REMEDIOS/PRESENTAR UNA QUEJA

1. La ley ofrece remedios para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos remedios pueden incluir contratación, pago anticipado, pago retroactivo, ascenso, reincorporación, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de testigos expertos, honorarios razonables de abogados y costos, daños punitivos y daños por angustia emocional
2. Si usted cree que ha experimentado discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante el CRD
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias. Para aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias o un año después de su decimoctavo cumpleaños, lo que ocurra más tarde

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

### PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://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 acomodación razonable? El CRD puede ayudarle con su queja.

La Ley de Empleo y Vivienda Justa está codificada en las secciones 12900 -12999 del Código de Gobierno. Las regulaciones que implementan la Ley se encuentran en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

El Código de Gobierno sección 12950 y el Código de Regulaciones de California, título 2, sección 11023, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe colocarse de manera visible en oficinas de contratación, en tableros de anuncios para empleados, en salas de espera de agencias de empleo, salones sindicales y otros lugares donde los empleados se reúnen. Cualquier empleador cuyo personal en cualquier instalación o establecimiento consista en más del 10% de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.



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



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

## LO QUE DEBE SABER

### 1. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme de la discriminación laboral?

Sí. Todos los empleados, postulantes, becarios no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando se basa en una característica protegida, como la identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza o país de origen. Esto significa que los empleadores privados que tengan cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque la persona se identifica (o se perciba que se identifica) como transgénero o no binario, o porque exprese su género de formas no estereotipadas.

La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento del proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones de trabajo o modificar injustamente las condiciones de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

### 2. ¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme del acoso en el trabajo?

Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, becario, voluntario o contratista por su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede ser responsable si sus compañeros de trabajo crean un entorno laboral hostil, ya sea en persona o virtual, para un empleado que está en proceso de transición de género. Del mismo modo, un empleador puede ser responsable cuando los clientes u otros terceros acosan a un empleado por su identidad o expresión de género, como referirse intencionadamente a un empleado que no está conforme con su género con pronombres o nombres equivocados.

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

Sí. Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que haga valer su derecho, reconocido por la ley, a no sufrir discriminación ni acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalias ilegales cuando en respuesta a un empleado que presenta una queja por discriminación, a su supervisor, al personal de recursos humanos o al CRD, reduce sus turnos.

### 4. Si los baños, duchas y vestuarios están separados por sexo, ¿los empleados pueden elegir el más apropiado para ellos?

Sí. Todos los empleados tienen derecho a baños y vestuarios seguros y apropiados. Esto incluye el derecho de usar un baño o vestuario que corresponda con la identidad de género del empleado, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, siempre que sea posible, los empleadores deben proporcionar un baño unisex (o "para todos los géneros") de

fácil acceso para una sola persona, que pueda usar cualquier empleado. El uso de un baño unisex para una sola persona siempre debe ser una decisión propia. No se puede obligar a ningún empleado a usar uno, ya sea por política o por acoso.

### 5. ¿Un empleado tiene derecho a que lo llamen por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género, aunque sean diferentes de su nombre y género legales?

Sí. Los empleados tienen derecho a usar y ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género. A veces se conocen como nombres y pronombres "elegidos" o "preferidos". Por ejemplo, un empleado no necesita cambiar legalmente su nombre o certificado de nacimiento, ni someterse a ningún tipo de transición de género (como cirugía), para usar un nombre o pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Puede que un empleador esté legalmente obligado a usar el nombre legal de un empleado en ciertos registros laborales, pero cuando la ley no obliga al uso de un nombre legal, los empleadores y los compañeros de trabajo deben respetar el nombre y los pronombres que el empleado elija. Por ejemplo, algunas empresas usan programas informáticos para las nóminas y otros fines administrativos, como crear horarios de trabajo o generar perfiles virtuales. Aunque puede ser apropiado que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero en la nómina cuando así lo exija la ley, negarse o no a usar el nombre y los pronombres elegidos por esa persona, si son diferentes de su nombre legal, en el horario de trabajo, la tarjeta de identificación, la cuenta de mensajería instantánea o la tarjeta de identificación de trabajo podría ser acosador o discriminatorio. El CRD recomienda a los empleadores respetar el nombre y los pronombres de cada empleado en la medida en que la ley lo permita.

### 6. ¿Un empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género?

Sí. Un empleador que exige un código de vestimenta debe hacerlo cumplir de una manera no discriminatoria. Esto significa que cada empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género. Aunque un empleador puede establecer un código de vestimenta o una política de aseo personal de acuerdo con las necesidades de la empresa, todos los empleados deben estar sujetos a las mismas normas, independientemente de su identidad o expresión de género.

### 7. En una entrevista, ¿un empleador puede preguntar a un solicitante sobre su sexo asignado al nacer o su identidad de género?

No. Los empleadores pueden hacer preguntas no discriminatorias, como preguntar por los antecedentes laborales de un solicitante o pedir referencias profesionales. Un entrevistador no debe hacer preguntas destinadas a detectar la identidad de género de una persona o su historia de transición de género, como preguntar por qué la persona cambió su nombre. Los empleadores tampoco deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planean hacerse cirugías.

¿Quiere obtener más información?

Visite: <https://bit.ly/3hTG1EO>

## PARA PRESENTAR UNA QUEJA

### Departamento de Derechos Civiles

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

Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

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



# ANUNCIO OFICIAL

# Sueldo Mínimo de California



SM-2025

Todos los empleadores, independientemente del número de empleados que tengan, deberán pagar a cada empleado sueldos que no podrán ser inferiores al siguiente:

<b>En vigor desde el 1 de enero de 2025, Sueldo Mínimo: \$16.50 por hora</b> *Ver Art. 2 a continuación
<b>En vigor desde el 1 de enero de 2024, Sueldo Mínimo: \$16.00 por hora</b>
<b>En vigor desde el 1 de enero de 2023, Sueldo Mínimo: \$15.50 por hora</b>

### AÑOS ANTERIORES

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	Empleadores con 25 o menos empleados*	Employers with 26 or More Employees *
1 de enero de 2022	\$14.00	\$15.00

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

### RESUMEN DE ACCIONES

TOME NOTA de que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó una legislación aprobada por la Legislatura de California, incrementando el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Stats de 2016, reformando la sección 1182.12 del Código Laboral de California). En 2023, se incrementó el salario mínimo pagadero por ciertos empleadores de restaurantes de comida rápida (AB 1228, Stats. 2023) y por empleadores de instalaciones de salud (SB 525, Stats. 2023; SB 828, Stats. 2024; y SB 159, Stats. 2024). De acuerdo con su autoridad bajo la sección 1182.13 del Código Laboral, el Departamento de Relaciones Industriales enmienda y republica las Secciones 2, 3 y 5 de la Orden General de Salario Mínimo, SM-2025. La Sección 1, Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. Consistente con estas promulgaciones, se realizan enmiendas al salario mínimo y a las secciones de créditos por alimentos y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de la CII.

Este resumen debe estar disponible para los empleados de acuerdo con las órdenes salariales de la CII. Copias del texto completo de las órdenes salariales enmendadas pueden obtenerse descargándolas en línea en <https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm> o contactando a su oficina local de la División de Cumplimiento de Normas Laborales.

### 1. APLICABILIDAD

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

### 2. SUELDO MÍNIMO

Cada empleador deberá pagar a cada empleado salarios no inferiores a los indicados anteriormente, en cada fecha de vigencia, por hora por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes, quienes deberán pagar no menos del salario mínimo especificado a cada empleado: empleadores de Restaurantes de Comida Rápida bajo la Parte 4.5.5, de la División 2 del Código Laboral (comenzando con la sección 1474 del Código Laboral), con vigencia a partir del 1 de abril de 2024; y empleadores de Instalaciones de Salud bajo la sección 1182.14 del Código Laboral, con vigencia a partir del 16 de octubre de 2024. Nota: Los suplementos a esta orden que contienen las tasas de salario mínimo aplicables para empleados de Restaurantes de Comida Rápida y de Instalaciones de Salud, respectivamente, están disponibles en línea en la dirección web mencionada en el Resumen de Acciones anterior.

### 3. TABLA: CRÉDITOS POR COMIDAS Y ALOJAMIENTO

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

EFFECTIVO:	1 DE ENERO DE 2022		1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024	1 DE ENERO DE 2025
Para un empleado que emplea:	26 o más empleados	25 o menos empleados	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan
<b>ALOJAMIENTO</b>					
Dormitorio ocupado en solitario	\$70.53 /semana	\$65.83 /semana	\$72.88 /semana	\$75.23/ semana	\$77.58 /semana
Dormitorio compartido	\$58.22 /semana	\$54.34 /semana	\$60.16 /semana	\$62.10 /semana	\$64.04 /semana
Apartamento, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$847.12 /mes	\$790.67 /mes	\$875.33 /mes	\$903.60 /mes	\$931.88 /mes
Cuando una pareja esté empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$1,253.10 /mes	\$1,169.59 /mes	\$1,294.83 /mes	\$1,336.65 /mes	\$1,378.49 /mes
Desayuno	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78	\$5.96
Almuerzo	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97	\$8.22
Cena	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68	\$11.01

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

### 4. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta Orden, o de cualquier artículo, apartado, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera considerada inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por el estatuto, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas y seguirán plenamente vigentes como si la parte considerada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida en la orden

### 5. DISPOSICIONES MODIFICADAS

Esta Orden modifica el sueldo mínimo y los créditos por comidas y alojamiento en SM-2025, además de las órdenes por industria y ocupación de IWC. (Véase Ordenes 1-15, Art. 4 y 10; y Orden 16, Art. 4 y 9). Esta Orden no hace ningún otro cambio a las órdenes por industria y ocupación de IWC.

Estas modificaciones a las Órdenes de sueldo entrarán en vigor el 1º de enero de 2025.

Las preguntas sobre cumplimiento deberían dirigirse al Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office). La información sobre la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a usted, puede encontrarla en la internet en [www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html](http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html) o buscando "California Labor Commissioner's Office" en internet o en cualquier directorio. La Comisionada 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 Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys.





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

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

**Beneficios.** Los beneficios de compensación de trabajadores incluyen:

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

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

**Si Usted se Lastima:**

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

Página web de la MPN: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# 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.

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



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

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

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

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

### Empleados de las instituciones educativas:

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

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

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

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

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

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

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



# SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

## SU EMPLEADOR\* TIENE LA OBLIGACIÓN DE:

- Realizar adaptaciones razonables para sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones relacionadas (como modificar temporalmente sus tareas laborales, proporcionarle un taburete o una silla o permitirle descansos más frecuentes);
- Trasladarle a un puesto menos agotador o peligroso (si hay alguno disponible) o a otras tareas si es médicamente necesario debido a su embarazo;
- Proporcionarle una licencia por incapacidad durante el embarazo (PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables que trabajaría normalmente en un tercio de año o 17 1/3 semanas) y reincorporarla a su mismo puesto de trabajo cuando deje de estar incapacitada por su embarazo o, en determinados casos, a un puesto comparable. Sin embargo, acogerse a la PDL no la protege de acciones laborales no relacionadas con la licencia, como un despido;
- Proporcionar una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de una habitación u otro lugar en las proximidades de la zona de trabajo de la empleada para extraer la leche materna en privado como se establece en el Código de Trabajo, y
- No discriminar, acosar ni tomar represalias por motivos de embarazo.

## PARA LA LICENCIA POR EMBARAZO

- La PDL no tiene una duración automática, sino que se aplica durante el periodo de incapacidad por embarazo, parto o enfermedad relacionada. Su proveedor de cuidados de salud determinará cuánto tiempo necesitará.
- Una vez que su empleador ha sido informado de que usted necesita tomar la PDL, debe garantizarle por escrito que podrá reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno comparable si usted solicita una garantía por escrito. Su empleador puede exigirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de cuidados de salud que justifique la necesidad de su licencia.
- La PDL puede incluir, entre otras cosas, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o postnatales y reposo en cama ordenado por el médico, y cubre afecciones como náuseas matutinas intensas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o pérdida o finalización del embarazo, y/o depresión postparto.
- La PDL no tiene por qué tomarse de una sola vez, sino que puede tomarse en función de las necesidades que le plantee su proveedor de cuidados de salud, incluida la licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.
- Su licencia será pagada o no en función de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede tener derecho al seguro estatal de incapacidad o a la Licencia Familiar Pagada (PFL, por sus siglas en inglés), administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California.
- A su discreción, puede utilizar sus vacaciones u otro tiempo libre pagado durante su PDL.
- Su empleador puede exigirle o usted puede optar por utilizar cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador está obligado a mantener su cobertura de salud colectiva durante su PDL al mismo nivel y en las mismas condiciones en que se le habría proporcionado la cobertura si hubiera seguido trabajando de forma ininterrumpida durante su licencia.
- Tomar la PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su antigüedad. Para más información, póngase en contacto con su empleador.

## OBLIGACIONES DE PREAVISO COMO TRABAJADOR

- Avise a su empleador con una antelación razonable. Para recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o acogerse a la PDL, debe avisar a su empleador con suficiente antelación para que ésta pueda hacer los planes adecuados. Por notificación suficiente se entiende una notificación con 30 días de antelación si la necesidad de adaptaciones razonables, traslado o PDL es previsible, o tan pronto como sea posible si la necesidad es urgente o imprevisible.
- Presentar un certificado médico por escrito de su proveedor de cuidados de salud. Salvo en caso de urgencia médica en que no haya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico escrito de su proveedor de cuidados de salud sobre la necesidad médica de su adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es urgente o imprevisible, debe presentar este certificado en el plazo que le solicite su empleador, a menos que no le sea posible hacerlo dadas las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe concederle un plazo mínimo de 15 días calendario para que presente el certificado. Averigüe si su empleador dispone de una copia de un formulario de certificación médica que pueda entregar a su proveedor de cuidados de salud para que lo llene.
- Tenga en cuenta que si no avisa a su empleador con una antelación razonable o, si su empleador lo exige, no presenta un certificado médico por escrito de su necesidad médica, su empleador puede tener motivos justificados para retrasar su adaptación razonable, traslado o PDL.

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

En virtud de la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador y ha trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia, puede tener derecho a una Licencia por Cuidados Familiares o Médicos (licencia CFRA). Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborables en un periodo de 12 meses por el nacimiento, adopción o colocación de un hijo en hogar de acogida \*\*, o por su propio estado de salud grave o el de su hijo, padre\*\*\*, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto, hermano, o cualquier otra persona emparentada por consanguinidad o afinidad con el trabajador ("persona designada"). Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras toman la licencia CFRA, pero los empleadores no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado mientras está de licencia CFRA. Los empleados que se acojan a la licencia CFRA pueden optar a beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo.

## PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Departamento de Derechos Civiles  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Llamada gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de Relay de California (711)

¿Tiene alguna discapacidad que requiera adaptaciones razonables? El CRD puede ayudarle con su queja.

Para consultar las traducciones de estas directrices, visite:  
[www.calcivilrights.ca.gov/posters/required](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/required)

\*Las protecciones contra la discriminación, las licencias CFRA y la PDL se aplican a los empleadores de 5 o más empleados; las protecciones contra el acoso se aplican a los empleadores de 1 o más empleados.

\*\* Por "hijo" se entiende un hijo biológico, adoptado o acogido, un hijastro, un menor bajo tutela legal o un hijo de un empleado o de la pareja de hecho del empleado, o de una persona a la que el empleado tenga en loco parentis.

\*\*\* Por "Padre" se entiende un progenitor biológico, de acogida o adoptivo, un suegro, un padrastro o madrastra, un tutor legal o cualquier otra persona que haya ejercido la patria potestad sobre el trabajador cuando éste era un niño.





# LICENCIA POR CUIDADOS FAMILIARES Y MÉDICOS Y LICENCIA POR INCAPACIDAD DURANTE EL EMBARAZO



**Según la legislación de California, un empleado puede tener derecho a una licencia laboral protegida para cuidar de su propio estado de salud grave o de un familiar con un estado de salud grave, o para estrechar lazos con un nuevo hijo (por nacimiento, adopción o acogida). La legislación de California también obliga a los empleadores a conceder licencias y adaptaciones a las empleadas discapacitadas por embarazo, parto o enfermedad relacionada.**

En virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen derecho a disfrutar de una licencia laboral protegida, es decir, una licencia que les permita volver a su puesto de trabajo o a uno similar una vez finalizada la licencia. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses para:

- por el propio problema de salud grave del trabajador
- los problemas de salud graves de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, progenitor, suegro, abuelo, nieto, hermano u otra persona con relación de parentesco o consanguinidad con el empleo ("persona designada"); o
- el nacimiento, la adopción o la acogida de un niño.

Si un empleado solicita una licencia por enfermedad grave propia o de un familiar, podrá disfrutarla en un horario intermitente o reducido cuando sea médicamente necesario, entre otras circunstancias.

**Elegibilidad** Para poder optar a la licencia CFRA, el trabajador debe tener más de 12 meses de servicio con el empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses anterior a la fecha en que desea iniciar la licencia y su empleador debe tener cinco o más empleados.

**Paga y Beneficios Durante la Licencia** Aunque la ley sólo prevé licencias no pagadas, algunos empleadores pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden requerir) el uso de licencia pagada acumulada mientras toma la licencia CFRA bajo ciertas circunstancias. Los empleados en licencia CFRA también pueden tener derecho a beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo.

Tomar una licencia CFRA puede afectar ciertos beneficios de los empleados y la fecha de antigüedad. Si el trabajador desea obtener más información sobre el derecho a una licencia o sobre sus repercusiones en la antigüedad y los beneficios, debe ponerse en contacto con su empleador.

**Licencia por Incapacidad por Embarazo** Aunque una empleada no tenga derecho a la licencia CFRA, si está incapacitada por embarazo, parto o una afección médica relacionada, tiene derecho a una licencia por incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, en función de su(s) periodo(s) de incapacidad real. Si la trabajadora tiene derecho a acogerse a la CFRA, tiene ciertos derechos a disfrutar tanto de una licencia por incapacidad por embarazo como de una licencia CFRA por razón del nacimiento de su hijo.

**Reincorporación** Tanto la licencia CFRA como la licencia por incapacidad por embarazo contienen una garantía de reincorporación: en el caso de la incapacidad por embarazo es al mismo puesto y en el de la CFRA es al mismo puesto o a un puesto comparable al final de la licencia, sin perjuicio de cualquier defensa permitida por la ley.

**Notificación.** En el caso de acontecimientos previsibles (como el nacimiento de un hijo o un tratamiento médico previsto para el trabajador o un familiar), el empleado debe notificar a su empleador, si es posible con al menos 30 días de antelación, que va a tomar una licencia. En caso de acontecimientos imprevisibles, los empleados deben notificar al empleador (al menos verbalmente) tan pronto como se enteren de la necesidad de una licencia. El incumplimiento de estas normas de preaviso es motivo y puede dar lugar al aplazamiento de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla esta política de preaviso.

**Certificación.** Los empleadores pueden exigir un certificado del proveedor de cuidados de salud de la trabajadora antes de autorizar una licencia por incapacidad durante el embarazo o por enfermedad grave de la propia trabajadora. Los empleadores también pueden exigir un certificado de el médico del familiar del trabajador, incluida la persona designada, que padezca un estado de salud grave, antes de conceder la licencia para cuidar de dicho familiar.

¿Quiere saber más?

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

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

## PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

### Departamento de Derechos Civiles

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

Llamada gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Relay de California (711)

¿Tiene alguna discapacidad que requiera adaptaciones razonables? El CRD puede ayudarle con su queja.



**ESTA NOTIFICACIÓN SE EXHIBE DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDEN REVISAR**

*(El cartel puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" X 11")*

**LA LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE/FAMILIAS SALUDABLES:  
DERECHO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO DE CALIFORNIA (según  
la enmienda vigente a partir del 1 de enero de 2024)****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 80 horas o 10 días.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mayor, de permiso por enfermedad pagado "por adelantado" al inicio de un período de 12 meses. No se requiere acumulación ni transferencia.
- Otros planes de acumulación que cumplan con condiciones especificadas, incluyendo los planes de tiempo libre pagado (PTO), también pueden satisfacer los requisitos.

**Uso:**

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad 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 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, 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.



# 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.



# PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Estado de California  
Departamento de Relaciones Industriales

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

## QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

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

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

Debe 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](http://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.

## LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:

Para conocer más sobre las normas de seguridad laboral, puede contactar los Servicios de Consulta de Cal/OSHA para recibir información gratuita, documentos requeridos y publicaciones. También puede contactar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA. Si lo prefiere, puede contratar un asesor privado competente o consulte con su compañía de seguro de compensación de los trabajadores para obtener información.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al empleador o a alguien que el empleador elija se le dará la oportunidad de acompañar al investigador durante la inspección. Se le dará la misma oportunidad a un representante autorizado de los empleados. En caso de no haber un representante autorizado de los empleados, el investigador conversará con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

## VIOLACIONES, SANCIONES Y PENALIDADES:

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

Las penalidades monetarias dependen parcialmente de la clasificación de la violación, sea esta regulatoria, general, seria, reincidente o deliberada, y ya sea que el empleador ha sido negligente en eliminar violaciones anteriores que involucren la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades y las cantidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 ([www.dir.ca.gov/title8/336.html](http://www.dir.ca.gov/title8/336.html)). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad permanente del 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 recibe una sanción, Orden de Adopción de medidas especiales (Order to Take Special Action) o una Orden especial (Special Order) debe publicar el documento o una copia, incluida la notificación a empleados en varios idiomas que se incluyó en un lugar visible o cerca del lugar de la infracción o situación de inseguridad durante tres días laborales, o hasta que se corrija la situación de inseguridad, lo que demore más, para advertir a los empleados del peligro que pueda existir ahí. Todo empleado puede protestar el tiempo permitido para la corrección de la infracción a la División de Seguridad y Salud 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., Ste 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
•Sacramento / Northern CA	1750 Howe Ave., Ste. 490 Sacramento 95825	(916) 263-0704
•San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 339 San Bernardino 92401	(909) 383-4567
•San Diego /Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Ste. 204 San Diego 92108	(619) 767-2060
•San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307 Van Nuys 91401	(818) 901-5754

#### Oficina regional de Servicios de Consulta

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

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

CA12S



noviembre de 2023

Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

# ACOSO SEXUAL

## LOS HECHOS

El acoso sexual es una forma de discriminación por motivo del sexo/género (incluido el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas), identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Las personas de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual ilegal no tiene que estar motivado por el deseo sexual. El acoso sexual puede implicar el acoso por parte de una persona del mismo género, independientemente de la orientación sexual o la identidad de género de cualquiera de las personas.

## HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

1. El acoso sexual “*quid pro quo*” (en latín, “algo por algo”) se da cuando alguien condiciona un trabajo, ascenso u otro beneficio laboral a la sumisión a insinuaciones sexuales u otra conducta sexual.
2. El acoso sexual en “*ambiente de trabajo hostil*” ocurre cuando los comentarios o las conductas sexuales no deseados interfieren sin razón con el desempeño laboral o crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede sufrir acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no se dirigió directamente a usted.

El acoso debe ser grave o generalizado para ser ilegal. Un solo acto de acoso puede ser lo suficientemente grave para ser ilegal.

## COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN SER ACOSO SEXUAL

1. Insinuaciones sexuales no deseadas
2. Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
3. Miradas lascivas, gestos o exhibición de objetos, imágenes, dibujos animados o carteles sexualmente sugerentes
4. Comentarios, epítetos, insultos o chistes despectivos
5. Comentarios gráficos, palabras sexualmente degradantes o mensajes o invitaciones sugerentes u obscenos
6. Contacto o agresiones físicas e impedimento o bloqueo de movimientos



# ACOSO SEXUAL



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

Las represalias reales o las amenazas de represalias por rechazar insinuaciones o quejarse de acoso también son ilegales.

Los empleados o los candidatos a un empleo que creen que han sido acosados sexualmente o han sido objeto de represalias pueden presentar una queja por discriminación ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) dentro de un período de tres años desde el último acto de acoso o represalia. CRD funciona como un buscador neutral de hechos e intenta ayudar a que las partes resuelvan voluntariamente las disputas. Si el CRD encuentra evidencia suficiente para confirmar que hubo discriminación y fracasan los esfuerzos por llegar a un acuerdo, el Departamento puede presentar una denuncia civil ante un tribunal estatal o federal para tratar las causas de la discriminación y en defensa de la parte demandante. El CRD puede pedir órdenes judiciales que cambien las políticas y prácticas del empleador, daños punitivos y los honorarios y costos de abogados si gana el litigio. Los empleados también pueden seguir el asunto a través de una demanda privada ante un tribunal civil después de que se haya presentado una queja ante el CRD y se haya emitido una notificación de derecho de demandar.

## RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores, independientemente de la cantidad de empleados, están cubiertos por las disposiciones sobre acoso de la ley de California. Los empleadores son responsables del acoso por parte de supervisores o agentes. Los empleados acusados de acoso, incluido el personal supervisor y no supervisor, pueden ser considerados personalmente responsables por el acoso o por ayudar o incitar al acoso. La ley exige a los empleadores que tomen medidas razonables para prevenir el acoso. Si un empleador no toma estas medidas, se lo puede considerar responsable del acoso. Además, un empleador puede ser responsable del acoso por parte de personas que no son empleados (p. ej., un cliente o comprador) hacia un empleado, candidato o persona que le presta servicios. Un empleador solamente será responsable de esto si sabía o debería haber sabido del acoso y no tomó las medidas apropiadas inmediatas.

Los empleadores tienen la obligación explícita de tomar medidas razonables para prevenir y corregir de inmediato las conductas discriminatorias y de acoso para crear un lugar de trabajo libre de acoso.

Un programa para eliminar el acoso sexual del lugar de trabajo no es solamente un requisito de la ley, sino que además es la manera más práctica para un empleador de evitar o limitar la responsabilidad si se producen acosos.

## TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN TOMAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO Y CORREGIRLO CUANDO OCURRA:

1. Distribuir copias de este documento o una versión alternativa que cumpla el Código de Gobierno 12950. Está permitido reproducir este documento en cualquier cantidad.
2. Publicar una copia del cartel de empleo del CRD que dice "La ley de California prohíbe la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo".
3. Desarrollar una política de prevención contra el acoso, la discriminación y las represalias de acuerdo con el artículo 11023 del título 2 del Código de Regulaciones de California (CCR).

La política debe:

- Estar por escrito.
- Indicar todos los grupos protegidos por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA).
- Indicar que la ley prohíbe participar en acoso ilegal a los compañeros de trabajo, terceros, supervisores y gerentes con quienes el empleado tiene contacto.
- Crear un proceso de queja que garantice la confidencialidad al máximo posible, una respuesta oportuna, una investigación imparcial y oportuna por personal calificado, documentación y seguimiento del progreso razonable, opciones apropiadas de medidas y resoluciones correctivas y finalización oportuna.
- Proporcionar un mecanismo de queja que no requiera que un empleado se dirija directamente al supervisor inmediato. Ese mecanismo de queja debe incluir, entre otros: disposiciones para la

comunicación directa, oral o escrita con un representante designado de la compañía o una línea directa de quejas; o acceso a un defensor del pueblo; o identificación del CRD y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) como maneras adicionales para que los empleados presenten quejas.

- Indicar a los supervisores que informen de las quejas por mala conducta a un representante designado de la compañía, como un gerente de recursos humanos, para que la compañía pueda intentar resolver el reclamo de manera interna. Los empleadores con 50 o más empleados deben incluir este tema en la capacitación obligatoria para la prevención del acoso sexual (consultar el artículo 11024 del título 2 del CCR).
  - Indicar que, cuando reciba acusaciones de mala conducta, el empleador hará una investigación justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes el debido proceso y llegue a conclusiones razonables según la evidencia recogida.
  - Dejar en claro que no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una queja o participar en una investigación.
4. Distribuir la política de prevención de acoso, discriminación y represalias haciendo uno o más de los siguientes:
    - Imprimir la política y dar una copia a los empleados con un formulario de acuse de recibo para que lo firmen y devuelvan.
    - Enviar la política por correo electrónico con un formulario de acuse de recibo de devolución.
    - Publicar la versión actual de la política en una intranet de la compañía con un sistema de seguimiento para garantizar que todos los empleados hayan leído y acusado recibo de la política.
    - Explicar las políticas al contratar a un empleado o durante la orientación para los nuevos empleados.
    - Usar métodos que garanticen que los empleados recibieron y entendieron la política.
  5. Si el personal del empleador en cualquier instalación o establecimiento está compuesto por más de un diez por ciento de personas que usan un idioma hablado distinto del inglés, el empleador deberá traducir la política de acoso, discriminación y represalias a cada idioma hablado por al menos el diez por ciento del personal.
  6. Además, los empleadores con actividades en California y con 5 o más empleados a tiempo parcial o completo deben dar, al menos, una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso por motivos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, a cada empleado no supervisor; y, dos horas de esa capacitación a cada empleado supervisor. Todos los empleados deben recibir la capacitación antes del 1 de enero de 2023. Los nuevos empleados supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de asumir el puesto, y los nuevos empleados no supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de la contratación. Los empleados deben volver a capacitarse una vez cada dos años. Para obtener más información, lea las secciones 12950.1 del Código de Gobierno y 11024 del Título 2 del CCR.

## RECURSOS CIVILES

1. Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que viole la ley
2. Contratación o reincorporación
3. Pagos atrasados o ascensos
4. Cambios en las políticas o prácticas del empleador

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el CRD puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

## PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Llamada sin costo: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de Relay de California (711)



## LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

Es política pública del Estado de California alentar a los empleados a notificar a una agencia gubernamental o de aplicación de la ley apropiada, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir o corregir la violación o incumplimiento, y proporcionar información y testificar ante un organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan motivos para creer que su empleador está violando un estatuto estatal o federal, o violando o no cumpliendo con una regla o regulación local, estatal o federal.

### ¿Quién está protegido?

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código Laboral de California](#), los empleados son la clase protegida de individuos. "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador, ya sea privado o público, incluyendo, pero no limitado a, individuos empleados por el estado o cualquier subdivisión del mismo, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluyendo cualquier ciudad o condado con estatuto, y cualquier distrito escolar, distrito de colegio comunitario, corporación municipal o pública, subdivisión política, o la Universidad de California. ([Sección 1106 del Código Laboral de California](#))

### ¿Qué es un denunciante?

Un "denunciante" es un empleado que revela información a una agencia gubernamental o de aplicación de la ley, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir o corregir la violación o incumplimiento, o que proporciona información o testifica ante un organismo público que lleva a cabo una investigación, audiencia o indagación, cuando el empleado tiene una causa razonable para creer que la información revela:

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

Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que resultaría en una violación de un estatuto estatal o federal, o en una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal. Incluso si un empleado no participa en tal actividad protegida, pero su empleador cree que lo hizo o que participará en una actividad protegida en el futuro, se le percibe como un denunciante y está protegido.

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

1. Un empleador no puede crear, adoptar ni aplicar ninguna regla, regulación o política que impida a un empleado ser un denunciante.
2. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante o que sea percibido como tal.
3. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por negarse a participar en una actividad que resultaría en una violación de un estatuto estatal o federal, o en una violación o incumplimiento de una norma o reglamento estatal o federal.
4. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por haber ejercido sus derechos como denunciante en cualquier empleo anterior.

Bajo la [Sección 1102.5 del Código Laboral de California](#), si un empleador toma represalias contra un denunciante, el empleador puede verse obligado a reinstalar al empleado en su puesto y beneficios laborales, pagar salarios perdidos y sanciones monetarias civiles, y tomar otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

### Cómo reportar actos indebidos

Si tiene información sobre posibles violaciones de estatutos, normas o regulaciones estatales o federales, o violaciones de responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o compañía de responsabilidad limitada hacia sus accionistas, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Directa para Denunciantes de la Procuraduría General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Procurador General remitirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para su revisión y posible investigación.



# **REQUIRED**

## **Notice of Workers' Compensation Carrier and Coverage**

It is required by the state of California (Labor Code §3550) that all employers display in a conspicuous manner the name of the employer's current compensation insurance carrier, or the fact that the employer is self-insured. This notice is obtained from the employer's workers' compensation insurance carrier.



# ACCESO A LOS ARCHIVOS MÉDICOS Y REGISTROS DE LA EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS TÓXICAS



POR EL REGLAMENTO DE CAL/OSHA  
- ORDEN DE SEGURIDAD [3204](#) DE LA INDUSTRIAL GENERAL -  
UD. TIENE EL DERECHO DE VER Y COPIAR:

- Sus archivos médicos y registros de su exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados que trabajan en condiciones de trabajo similares a las suyas.
- Hojas de datos sobre la seguridad (SDS por sus siglas en inglés) u otra información que exista para los químicos u otras sustancias utilizadas en el sitio de trabajo, o a las cuales los trabajadores están expuestos.

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

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

UNA COPIA DE LA ORDEN DE SEGURIDAD [3204](#) DE LA INDUSTRIAL GENERAL ESTA DISPONIBLE DE:

La información indicada arriba satisface los requisitos de la orden de seguridad de la industrial general 3204(g), al fijar este cartel en el lugar del trabajo, o al utilizar cualquier método similar que haya elegido el empleador.



[www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html](http://www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html)

enero 2015

CA17S

State of California  
Department of Industrial Relations  
Division of Occupational Safety and Health  
1515 Clay Street, Suite 1901  
Oakland, CA 94612  
Phone: (510) 286-7000  
Fax: (510) 286-7037



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# VIVIENDA JUSTA (FAIR HOUSING)

## HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

### USTED ESTÁ PROTEGIDO POR LA LEY DE CALIFORNIA

Las leyes aplicadas por el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) lo protegen contra la discriminación ilegal y el acoso en la vivienda por:

- Raza
- Color
- País de origen (incluidas las restricciones de uso del idioma)
- Ascendencia
- Religión
- Sexo
- Género
- Identidad de género
- Expresión de género
- Orientación sexual
- Estado civil
- Estado militar o veterano
- Estado familiar (grupos familiares con niños menores de 18 años o personas embarazadas)
- Fuente de ingreso
- Discapacidad (mental y física)
- Información genética
- Edad\*
- Ciudadanía\*
- Idioma materno\*
- Estado de inmigración\*

\*Cubierto por la Ley de Derechos Civiles de Unruh, que se aplica a la mayoría de los alojamientos en California. Todas las demás características están cubiertas por la Ley de Vivienda y Empleo Justo.

### QUÉ HACE EL CRD

1. Hace cumplir la Ley de Vivienda y Empleo Justo (Fair Employment and Housing Act, FEHA), la Ley de Derechos Civiles de Unruh, la Ley de Derechos Civiles Ralph, la Ley de Personas Discapacitadas y la Ley de Protección de Víctimas de Trata de Personas de California.
2. Investiga acoso, discriminación, represalias, violencia motivada por prejuicios y denuncias de trata de personas.
3. Ayuda a los propietarios e inquilinos a resolver quejas que involucran presuntas violaciones de las leyes impuestas por CRD.
4. Procesa en tribunales las violaciones de las leyes de derechos civiles de California.
5. Educa a los californianos sobre sus derechos civiles.

### QUIÉN DEBE CUMPLIR CON LAS LEYES DE VIVIENDA JUSTA DE CALIFORNIA

- Propietarios
- Empresas de administración de propiedades
- Asociaciones de propietarios
- Autoridades de vivienda pública
- Agentes de bienes raíces
- Vendedores de casas
- Aseguradoras de propiedad
- Constructores
- Prestamistas hipotecarios
- Empresas de selección de inquilinos
- Agencias de informes del consumidor
- Otros

CA18S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# VIVIENDA JUSTA (FAIR HOUSING)

## HOJA DE INFORMACIÓN



### EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN DE VIVIENDA

CUANDO SE BASAN EN UNA CARACTERÍSTICA PROTEGIDA INDICADA ARRIBA, LOS SIGUIENTES EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN DE VIVIENDA VIOLAN LA LEY:

- Negarse a vender, alquilar o arrendar un apartamento, casa u otro alojamiento.
- Declaración de que un alojamiento no está disponible para inspección, venta o alquiler cuando ese alojamiento está realmente disponible.
- Denegación de un préstamo hipotecario o seguro de propietario.
- Provisión de términos, condiciones, privilegios, instalaciones o servicios inferiores en relación con un alojamiento.
- Acoso sexual que involucra avances sexuales no deseados o que requiere favores sexuales para derechos o privilegios de vivienda.
- Cancelación o rescisión de un contrato de venta o alquiler.
- Negarse a permitir, a expensas del inquilino discapacitado, modificaciones razonables cuando sea necesario para adaptarse a una discapacidad.
- Negarse a hacer cambios razonables en las reglas, políticas, prácticas o servicios de vivienda, cuando sea necesario, para brindar a una persona con discapacidades la misma oportunidad de usar y disfrutar de una vivienda.
- Tener una política que prohíba a las personas con antecedentes penales alquilar o vivir en una unidad de vivienda, sin importar las circunstancias.
- Anunciar o indicar una preferencia a favor o en contra de inquilinos con determinadas fuentes de ingresos, como: "No sección 8."

### ESTÁ PROTEGIDO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL ALQUILER, ARRENDAMIENTO O COMPRA DE VIVIENDA

#### RECURSOS CIVILES

SI UN PROVEEDOR DE VIVIENDA VIOLA LA LEY FEHA, LAS SUBSANACIONES PUEDEN INCLUIR:

1. Hacer disponible una vivienda previamente negada.
2. Compensación por pérdidas y angustia emocional.
3. Capacitación y cambios de política para prevenir futuras discriminaciones.
4. Otras acciones para eliminar los efectos de la discriminación.

#### ZONIFICACIÓN Y USO DEL TERRENO

Es ilegal que las ciudades, los condados u otras agencias gubernamentales locales tomen decisiones o políticas de zonificación o uso de la tierra que lo discriminen ilegalmente según las categorías enumeradas arriba.

**Si cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con CRD.**

#### PRESENTAR UNA QUEJA

##### Departamento de Derechos Civiles

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

Línea telefónica gratis: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Servicio de Relay de California (711)

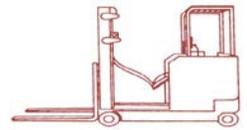
¿Tiene una discapacidad que necesite una acomodación razonable?

CRD puede ayudarlo con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, visite:

[www.cacivilrights.ca.gov/posters/housing](http://www.cacivilrights.ca.gov/posters/housing)





## Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3664** Reglas de Operación (parte(a))

- (a) Todos los empleadores que utilicen vehículos de carga o camiones de remolque industriales, deberán colocar en un lugar visible y hacer cumplir un conjunto de reglamentos de operación, incluyendo los reglamentos apropiados presentados en la Sección **3650** (t).

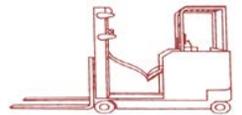
## Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3650** Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (t) Vehículos de carga y tractores de remolque industriales serán operados de una manera segura de acuerdo con las siguientes reglas de operación:
- (1) Únicamente a los conductores autorizados por el empleador y entrenados en la operación segura de vehículos de carga o tractores de remolque industriales de acuerdo con la Sección **3668** se les permitirá operar dichos vehículos.
  - (2) Esta prohibido manejar con imprudencia y hacer acrobacias.
  - (3) No se permitirán pasajeros en los vehículos, a menos que dichos vehículos dispongan de facilidades adecuadas para tal fin.
  - (4) Los empleados no deberán viajar en las horquillas de los montacargas.
  - (5) Los empleados no deberán viajar con el cuerpo o ninguna parte de éste fuera del vehículo industrial de carga en movimiento o entre el mástil vertical u otras partes del vehículo adonde exista peligro de mutilación o aplastamiento.
  - (6) A los empleados no se les permitirá permanecer de pie, pasar o trabajar debajo de la porción elevada de cualquier vehículo industrial de carga, cargado o vacío, a menos que éste haya sido bloqueado efectivamente para prevenir que se caiga.
  - (7) Los conductores deberán revisar el vehículo al comienzo de cada turno y si se encuentra que éste no está en condiciones de funcionamiento seguro, deberá informar inmediatamente a un supervisor o mecánico. El vehículo no deberá ser puesto en servicio nuevamente hasta que esté en condiciones de funcionamiento seguro. Se deberá prestar atención al funcionamiento apropiado de los neumáticos, bocina, luces, batería, control, frenos, mecanismo de la dirección, sistema de enfriamiento y sistema de levantamiento de los vehículos de horquillas elevadoras (fork lifts) (horquillas, cadenas, cables e interruptores de seguridad).
  - (8) Ningún vehículo que tenga pérdidas en el sistema de combustible deberá ser puesto en funcionamiento.
  - (9) Los vehículos no deberán exceder la velocidad autorizada, o aquella considerada como segura, manteniendo siempre una distancia segura con respecto a los otros vehículos. El vehículo deberá estar bajo control en todo momento y todos

## Reglamentos Generales de Seguridad Industrial **3650** Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- los reglamentos de tráfico establecidos deberán ser observados. Para vehículos que viajen en la misma dirección se deberá mantener una distancia entre ellos de aproximadamente igual al largo de 3 vehículos industriales o de preferencia, un lapso de 3 segundos – antes de pasar por el mismo punto.
- (10) Los vehículos que viajen en la misma dirección no deberán pasarse en intersecciones, puntos ciegos, ni en lugares peligrosos.
  - (11) El conductor deberá disminuir la velocidad y hacer sonar la bocina al pasar por pasadizos y otros lugares donde la visibilidad esté obstruida. Si la carga que se transporta está obstruyendo la visibilidad enfrente, se requerirá que el conductor viaje con la carga atrás, o remolcándola.
  - (12) Los operadores deberán mirar en la dirección en la que viajan y no deberán mover ningún vehículo hasta que estén seguros de que no hay ninguna persona en el área.
  - (13) Los vehículos no deberán ser conducidos hasta la proximidad de una persona parada adelante de un banco u otro objeto fijo de un tamaño tal que la persona pueda ser atrapada entre el vehículo y dicho objeto.
  - (14) Los declives deben ser ascendidos o descendidos lentamente.
    - (A) Cuando se asciendan o desciendan declives de mas de un 10 % de inclinación, los vehículos cargados deberán ser conducidos con la carga cuesta arriba.
    - (B) En todos los declives la carga y el mecanismo de carga y descarga deberán estar inclinados hacia atrás, si es posible, y ser elevado solamente hasta donde sea necesario por encima del nivel del suelo.
    - (C) Los vehículos motorizados de mano y los “hand/rider trucks” deberán ser operados en todos los declives, con el mecanismo de carga y descarga hacia abajo.
  - (15) Las horquillas deberán estar siempre en la posición más baja posible, para lograr una operación segura.
  - (16) Cuando un vehículo no esté siendo vigilado (el operador está a mas de 25 pies (7.6 metros) del vehículo o cuando no pueda ver el vehículo), los frenos deben estar puestos, el mástil colocado en posición vertical, y las horquillas en la posición baja con una de las siguientes:
    - (A) Se deberá apagar el motor y, cuando el vehículo se deje en un declive, las ruedas deberán quedar bloqueadas; o,
    - (B) El motor podrá dejarse encendido siempre y cuando las ruedas delanteras y traseras queden bloqueadas.





## Reglamentos Generales de Seguridad Industrial [3650](#) Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (17) Cuando el operador no esté a bordo de un vehículo industrial y se encuentre dentro de una distancia de 25 pies (7.6 metros) del vehículo y pueda verlo, el mecanismo de carga y descarga debe encontrarse totalmente hacia abajo, los controles puestos en neutral y los frenos puestos, para evitar que el vehículo se mueva. **EXCEPCION:** El operador de un vehículo industrial equipado con horquillas puede mantener las horquillas elevadas para cargar y descargar si las horquillas se elevan no más de 42 pulgadas sobre el mismo nivel de donde está ubicado el vehículo, el motor está apagado, los controles puestos en neutral, y los frenos están puestos. Si el vehículo se encuentra en una cuesta, los neumáticos deben estar seguramente bloqueados. Cuando las horquillas están elevadas, el operador permanecerá en el asiento del vehículo industrial salvo cuando el operador esté activamente cargando o descargando materiales.
- (18) Los vehículos no deberán ser introducidos en el interior de ningún ascensor, a menos que el conductor haya sido expresamente autorizado para hacerlo. Antes de entrar al ascensor el conductor deberá asegurarse de que no se excederá la capacidad de peso del ascensor. Cuando esté en el ascensor deberá apagar el motor y poner los frenos.
- (19) Los vehículos de mano "hand trucks" motorizados deberán entrar a los ascensores u a otras áreas cerradas con la parte donde llevan la carga hacia el frente.
- (20) Los vehículos no deberán ser operados en pisos, entradas en las aceras, o plataformas que no soporten con seguridad, el peso del vehículo cargado.
- (21) Antes de conducir hacia el interior de camiones, remolques y vagones de ferrocarril, se deberá revisar el piso de todos estos, para detectar rupturas o partes de la estructura débiles o poco resistentes.
- (22) Ningún vehículo deberá ser conducido dentro o fuera de camiones de transporte y remolques sobre las plataformas de carga, hasta que dichos camiones y remolques queden bloqueados o restringidos de forma segura y los frenos estén aplicados.
- (23) Para evitar el movimiento de los vagones de ferrocarril durante las operaciones de carga o descarga deberán aplicarse los frenos usando cuñas para las ruedas, u otros medios de bloqueo reconocidos como tales, y colocar banderas azules o luces en un lugar visible, de acuerdo con la Sección [3333](#) de estos Reglamentos y [Título 49, CFR, Sección 218. 27](#) la cual se incorpora por referencia a la presente.
- (24) Mientras un vehículo industrial motorizado se encuentre sobre una rampa elevada, plataforma, carro de carga o camión, la distancia mínima que se debe dejar entre el vehículo y el borde de cualquiera de las superficies antedichas, deberá ser por lo menos igual al ancho de un neumático de dicho vehículo.
- (25) Siempre que sea posible, las vías del ferrocarril deberán ser atravesadas diagonalmente. Está prohibido estacionar a una distancia menor que 8 1/2 pies de la línea central de las vías del ferrocarril.

## Reglamentos Generales de Seguridad Industrial [3650](#) Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (26) Los camiones no deberán ser cargados mas allá de su capacidad nominal.
- (27) No se deberá mover un vehículo cargado hasta que la carga sea asegurada y no presente ningún peligro.
- (28) Se deberá tener extremo cuidado cuando se inclinen las cargas. Está prohibido inclinar la carga hacia adelante con el mecanismo de carga y descarga elevado, excepto cuando se está recogiendo alguna carga. Las cargas elevadas no deberán ser inclinadas hacia delante, excepto en los casos cuando la carga está siendo depositada en anaqueles de almacenamiento o su equivalente. Cuando la carga se apile o se coloque en filas, el inclinarla hacia atrás deberá quedar limitado a únicamente lo necesario para estabilizar la carga.
- (29) El aparato de carga y descarga deberá ser colocado de manera tal que la carga sea sostenida o sujeta de forma segura.
- (30) Se deberán tener precauciones especiales al asegurar y manipular cargas por medio de vehículos equipados con accesorios, y durante la operación de estos vehículos después que las cargas hayan sido retiradas.
- (31) Cuando los vehículos motorizados sean usados para abrir y cerrar puertas se deberán cumplir con los siguientes reglamentos:
- (A) Se deberá agregar al vehículo un aparato diseñado específicamente para abrir y cerrar puertas.
- (B) La fuerza que este aparato aplique a las puertas deberá ser paralela a la dirección en que corra la puerta.
- (C) Toda la operación de abrir las puertas deberá realizarse bajo la vista clara y sin obstrucciones del operador.
- (D) El operador del vehículo y otros empleados deberán mantenerse alejados del área cercana al vehículo, donde la puerta podría caerse mientras está siendo abierta.
- (32) Si la carga es levantada por dos o más vehículos trabajando a la vez, el peso total de la carga no deberá exceder la capacidad de levantamiento nominal combinada de todos los vehículos utilizados.
- (33) Cuando proporcionado por el fabricante de vehículos industriales un sistema de sujeción del operador, tal como el cinturón de seguridad, será utilizado.



Siga las reglas de funcionamiento de modo que todo el mundo está a salvo.



# NO SE PERMITE FUMAR

Excepto en áreas designadas.  
Referencia: Sección 6404.5 del Código  
Laboral del Estado de California



# **¡NO!** a la trata de personas

---

Si a usted, o a alguien que conoce, lo están forzando a hacer algo y no lo dejan ir – ya sea sexo por dinero, trabajo de hogar, de campo agrícola, construcción, fábrica, en una tienda minorista o restaurante, o cualquier otra actividad – envíe un

**texto 233-733 (Be Free)**

o llame a la Línea Nacional Contra la Trata de Personas (National Human Trafficking Hotline) al [1-888-373-7888](tel:1-888-373-7888) o a la Coalición de California para la Abolición de la Esclavitud y la Trata de Personas (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST) al [1-888-KEY-2-FRE\(EDOM\)](tel:1-888-KEY-2-FRE(EDOM)) o [1-888-539-2373](tel:1-888-539-2373) para obtener ayuda y servicios.

Las víctimas de esclavitud y trata de personas están protegidas bajo las leyes de California y los Estados Unidos.

Las líneas de ayuda:

- Están disponibles las 24 horas, 7 días a la semana
- Son gratis
- Están operadas por organizaciones no de gobierno y sin fines de lucro
- Son anónimas y confidenciales
- Prestan servicio en más de 160 idiomas
- Pueden brindarle ayuda, remisión a servicios, capacitación e información general

