California State Postings

iHRSource

La División de Cumplimiento de Normas Laborales considera que el anuncio muestra a continuación cumple los requisitos del Código Laboral, artículo 1102.8 (a). Este documento debe imprimirse a 8.5 x 14 pulgadas de papel con márgenes no más grandes que una pulgada y media con el fin de cumplir con el requisito legal de que las letras sea más grande que el tamaño de 14 tipo de punto.

LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

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

¿Quiénes están protegidos?

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

¿Qué es un denunciante?

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

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

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

¿Qué protecciones se le proporciona a los denunciantes?

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

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

Cómo reportar actos no apropiados

Si usted tiene información tocante a posibles contravenciones de los estatutos, reglas o regulaciones estatales o federales, o contravenciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de empresas o sociedades de responsabilidad limitada o sociedades, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Directa para Denunciantes de la Procuraduría General del Estado de California al 1-800-952-5225.**
El Procurador General referirá su llamada a la entidad gubernamental apropiada para su revisión y posible investigación.

División del Cumplimiento de Normas Laborales — Oficina del Comisionado del Trabajo

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE
(El póster puede imprimirse en papel tamaño carta de 8½" x 11")

LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES:
LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE CALIFORNIA
(según enmendada a partir del 1/1/2024)

Derecho:

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

Uso:

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

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

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

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

Notificación para empleados

EDD Employment Development Department

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

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

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando está desempleado o no laboral.

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 relacionado con el trabajo, y por embarazo. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por incapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

(1-22)

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

Este empleador está registrado conforme a las condiciones reglamentarias indicadas en el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) y reporta al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), la retención de los sueldos ganados por sus empleados para propósitos del impuesto y una retención se acumula para usted la puedan 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.
- Sin encontrar 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 ingresos de otras actividades de empleado por una institución educativa pública o sin fines de lucro, pueden no ser pagados durante los períodos de vacaciones a 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 en un tiempo 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(ones) educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro.

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

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

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

Español 1-800-326-9937 · Mandarín 1-866-303-0706
Inglés 1-800-300-5616 · Vietnamita 1-866-547-2056
Cantonés 1-800-547-3506 · TTY (teléfono) 1-800-815-9387

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

(7-18)

Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:30 del mediodía (hora del Pacífico).

EDD Employment Development Department

Acoso Sexual:
Aviso a los Empleadores / Empleados

Los empleadores en California están obligados a distribuir el documento **"Prevención de acoso sexual: los hechos sobre el acoso sexual"** a los empleados. El documento debe ser distribuido, o la publicación de cumplir con el requisito. El documento está disponible en:
https://calcb.ibtrights.co.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/12/Sexual-Harassment-Poster_SPpdf

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

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

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

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

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- Hacer las adaptaciones razonables según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o otras condiciones relacionadas cuando soliciten por un tiempo las tareas laborales, dentro de labores y una vida, a menos que demuestre una dificultad.
- Conceder a su cuando activas disponibles a tareas menos agotadoras o peligrosas, si tiene indicación médica para ello.
- Dar licencia de maternidad por extensión (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (en días laborables) en la que conservará su trabajo durante un lapso de seis a 17 1/3 semanas y relacionada, si puede cumplir con su mínimo desempeño por embarazo o su cliente causa, o al puesto equivalente. Sin embargo, tiene una PDL no lo protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
- Dar a su cantidad de vacaciones acumuladas y/o uso de una institución o días bajo consulta en lieu de trabajo de la empleada para que pueda quedarse hasta en jubilada cuta en enfermedad o en Código de Trabajo.
- Nunca discriminar, acosarla o tomar represalias por motivos del embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

- La PDL no es por el período de tiempo adicional, que por el período de tiempo que conceda este incapacidad por embarazo, parto o condición médica relacionada. Su empleador de atención médica relacionada o la cantidad de tiempo que necesitó.
- Una vez que se la haya entregado a su empleador de que usted necesita tomar una PDL, el empleador debe garantizar por escrito que usted puede mantenerse en el empleo o al menos puesto o en uno similar, a usted pide una garantía por escrito. El empleador puede pedirle que presente un certificado médico que apoye su de la proveedor de atención médica.
- La PDL puede incluir, entre otras cosas, más tiempo o más frecuentes, tiempo para citas médicas relacionadas con el embarazo, o para trabajar por el médico, y cuida condiciones como náuseas matutinas graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación de un parto, o pérdida o finalización.
- No es necesario que la PDL se tome de forma cada a la vez, pero se puede tomar según sea necesario. Cuando se considere necesario su consentimiento de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido.
- La licencia por pregnancy es, dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el seguro estatal de incapacidad a la licencia pagada por separado (llamado State Disability Leave, PFL), administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department).
- Según la ley estatal, puede usar cualquier período de vacaciones o otro tiempo pagado durante la PDL.
- El empleador debe conceder a su cuando activas disponibles durante la PDL, a usted puede elegir usarlo