California State Postings

iHRSource

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

LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

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

¿Quiénes están protegidos?

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

¿Qué es un denunciante?

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

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

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

¿Qué protecciones se le proporciona a los denunciantes?

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

Según la Sección 1102.5 de Código Laboral de California, si un empleado cree que ha sido víctima de una denunciante, se le puede exigir que restablezca el empleo y los beneficios laborales del empleado, pague los salarios perdidos y las sanciones monetarias civiles y tome medidas razonables para cumplir con la ley.

Cómo reportar actos no apropiados

Si usted tiene información sobre el posibles contravenciones de los estatutos, reglas o regulaciones estatales o federales, o contravenciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de empresas o sociedades de responsabilidad limitada o sus accionistas, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Directa para Denunciantes de la Procuraduría General de California al 1-800-952-5225.**

El Procurador General referirá su llamada a la entidad gubernamental apropiada para su revisión y posible investigación.

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 le han reducido sus horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por desempleo.

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

Seguro de Incapacidad

Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

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

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

Permiso Familiar Pagado

Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

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

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

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

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

El EDD es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con discapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar los servicios, asistencia y/o formatos alternos, necesita hacerlo antes del evento llamando al 1-866-490-8879 (voz). Los usuarios de TTY (teletipo), por favor, llamen al Servicio de Relevo de California al 711. (1-22)

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

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

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

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

Empleados de las instituciones educativas:

Los pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI) que se basan en los sueldos que usted gana 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 en los dos 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 podrán estar exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro de Incapacidad (DI).

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

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

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

Atención: Si usted se basa en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podrán retrasarse. (7-18)

Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:00 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; la publicación no cumple con el requisito. El documento está disponible en **https://calchrightsfrs.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/12/Sexual-Harassment-Poster_SP.pdf**

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

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

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

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

SU EMPLEADOR* TIENE LA OBLIGACIÓN DE

- Hacer las adaptaciones razonables según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto u otras condiciones relacionadas (como mostrar por un tiempo los tanques laborales, darle un taburete u una silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Cambiarla a un puesto de trabajo disponible si a tareas menos agotadoras o peligrosas, si tiene médicamente necesario debido al embarazo.
- Dejarla licencia de incapacidad por embarazo (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables en los que normalmente trabajaría durante un lunes de alás a 17 10 semanas) y reincorporarla al puesto cuando ya no esté incapacitada por embarazo o, en ciertos casos, a un puesto equivalente. Sin embargo, tomar una PDL no la protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
- Dejarla una cambiar de nuevo nuevamente y al que de una cambiadura o alto lugar cercano al área de trabajo de la empleada para que pueda retornar lacha en jornada como se establece en el Código de Trabajo.
- Nunca discriminarla, acosarla ni tomar represalias por motivos del embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

- La PDL no es por un período de tiempo automático, sino por el período de tiempo que usted está incapacitada por embarazo, parto o condición médica relacionada. Su prescriptor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.
- Una vez que se le haya dado aviso a su empleador de que usted necesita tomar una PDL, el empleador debe garantizar por escrito que usted puede reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o un uno similar, si usted pide una garantía por escrito. El empleador puede pedirle que presente un certificado médico por escrito de su prescriptor de atención médica.
- La PDL puede incluir, entre otros, días recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas y consultas, tiempo para reducir o reducir ordenado por el médico, y cuotas condiciones como náuseas matutinas graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación de un parto, o pérdidas o finalización.
- No necesitan que la PDL se tome de una vez, pero se puede tomar según se necesite, como lo considere necesario su prescriptor de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o en tiempo de trabajo reducido.
- La licencia se pagará o no, dependiendo de la política de su empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el seguro estatal por incapacidad o la licencia pagada para asuntos familiares (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department).
- Según la parezca, puede usar cualquier período de vacaciones u otro permiso pagado durante la PDL.
- El empleador puede pedirle que use la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede elegir usarla.
- El empleador debe continuar la cobertura médica colectiva durante la PDL, al mismo nivel y en las mismas condiciones en las que se hubiera dado la cobertura si usted hubiera seguido trabajando con confirmidad al tiempo que duro su licencia.
- Es posible que tenga la PDL efecto algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener más información.

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

** "Hijo" significa un hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, un hijastro, un pupilo legal, o un hijo de un empleador o de la pareja doméstica del empleador, o una persona sobre quien el empleador tiene una relación de tutela.

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

February 2023

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

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

Según la Ley de derechos de la Familia de California (California Family Rights Act, CFRA), de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, es decir, una licencia que, al finalizar, les permita volver a su trabajo (según lo establecido en la ley). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el empleado que cumple con los siguientes criterios:

- su propia condición médica grave;
- la condición médica grave de un familiar (significa el cónyuge, pareja, madre, suegro, padre o suegro del empleado, o un hijo biológico, o con quien mantenga un vínculo familiar ("persona designada"); o
- el nacimiento, la adopción o la crianza temporal de un niño.

Si un empleado tiene dos razones válidas de una condición médica grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse con un tiempo de trabajo intermitente o reducido según sea necesario por razones médicas o por alguna otra circunstancia.

Elegibilidad. Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, el empleado debe haber prestado más de 12 meses de servicio a un empleador que tiene 5 o más empleados, y haber sido trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que quiere comenzar la licencia.

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

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

Licencia de incapacidad por embarazo. Si una empleada se encuentra incapacitada por embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia de incapacidad por embarazo de un número de cuatro meses, según el período en que esté auténticamente incapacitada. Para poder de este derecho, no es necesario que sea elegible para acceder a una licencia CFRA. Si, en cambio, la empleada es elegible tanto para la licencia CFRA, como también derechos a tomarse además una licencia de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo.

Reincorporación. La licencia CFRA y la licencia de incapacidad por embarazo incluyen una garantía de reincorporarse al empleo al mismo puesto o a algunos casos, o un puesto similar una vez que finalice la licencia, sujeta a cualquier defensa contemplada por la ley.

Aviso. De ser posible, en el caso de eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado), se pide proporcionar a su empleador, los empleados deben avisar a su empleador con al menos 30 días de anticipación que se tomarán una licencia. Para eventos que son imprevisibles, los empleados deben informar a sus empleadores apenas sepan que se necesitarán tomar una licencia, por lo menos, de manera verbal. El incumplimiento de este aviso puede constituir causal para, y podría ocasionar, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con este pedido.

Certificación. Es posible que los empleadores soliciten un certificado del prescriptor de atención médica del empleado para concederle una licencia de incapacidad por embarazo o por una condición médica grave. Es posible que también se pida que usted que el empleado proporcione un certificado del prescriptor de atención médica de familiar que sufra una condición médica grave, donde se mencione a la persona designada, para concederle una licencia de cuidadoso.

¿Quiere obtener más información?
Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

Aviso de no discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se negó de manera indebida una licencia protegida por razones familiares o médicas, proceda una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Civil Rights Department

Departamento de Derechos Civiles
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 ayudarle a presentar una queja.

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

February 2023

LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRANSGÉNERO O DE GÉNERO NO CONFORME

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

LO QUE DEBE SABER

1. **¿La ley de California protege a los empleados transgénero y de género no conforme de la discriminación laboral?**
   Sí. Todos los empleadores, 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 prohíben que tengan cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o ascender a alguien porque la persona se identifica (o se percibe que se identifica) como transgénero o no binario, o porque expresa su género de formas no estereotipadas.
   La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento del proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contratar o ascender a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, sometido 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 o 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 o 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 corresponden 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 corresponden con su identidad de género o expresión de género. Puede que un empleador esté legalmente obligado a usar el nombre legal de un empleado en ciertos registros laborales, pero cuando la ley no obliga el 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 correo horarios de trabajo o generar perfiles virtuales. Aunque puede ser oportuno que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero en la nómina cuando sea lo exigido la ley, negarse a no a usar el nombre y los pronombres elegidos por esa persona, sí, son ofensivos de su nombre legal, en el horario de trabajo, la burla de identificación, la cuenta de mensajería instantánea o la boleta de identificación de trabajo podría ser acoso o discriminatorio. El CRD recomienda a los empleadores respetar el nombre y los pronombres de cada empleado en la medida en que lo 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 diseñadas o 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/3h7l1Gl

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Civil Rights Department

Departamento de Derechos Civiles
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 ayudarle a presentar una queja.

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite: calcivilrights.ca.gov/posters/required Febrero de 2024

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAL OSHA

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 CalOSHA). Este cartel explica algunos de los requerimientos y procedimientos básicos para cumplir con las normas estatales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley exige que se fije este cartel. El incumplimiento de esta norma podría resultar en sanciones considerables. Las normas de Cal/OSHA pueden encontrarse en **www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm**.

QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

Todos los empleadores deben inspeccionar trabajo y lugares de trabajo seguros y saludables. 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 avisos a los empleados con el fin de que todos en el trabajo estén conscientes de sus derechos y responsabilidades básicas.

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

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 organización 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 ocurra en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de tomar y 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 NINGÚN 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 para pedir 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 Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, o menos que solicite lo contrario.

Usted también tiene derecho de solicitar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA cuando se inspecciona 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 infrinja un estándar u orden de salud o seguridad laboral donde dicha violación causaría un peligro real o aparente al empleado u otra empleada.

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 Industrias Laborales de California, Oficina del Comisionado Laboral o la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estas 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 en trabajo. Mientras trabaja, 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:

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

Las empleadoras 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 solicitada por un empleado, un representante del contrato colectivo o un médico de un empleado.

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

Las empleadoras 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 lugar de trabajo realizado a nuevo de un empleado que se realice para cumplir con las regulaciones de Cal/OSHA.

CUANDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:

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

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

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

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

El empleador o 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 tuvieron la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades y las cantidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 (www.dir.ca.gov/title8/336.html). Además, una violación deliberada que causa 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).

El 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, indicada la notificación a empleados en varios idiomas que se indican en el mapa inside o cerca del lugar de la infracción o situación de inseguridad durante tres días laborables, o hasta que se corrija la situación de inseguridad, lo que demore más, para advertir a los empleados del peligro que pueda existir ahí.