

La Oficina del Comisionado Laboral proporciona el modelo de publicación que se incluye a continuación, que cumple con los requisitos de la Sección 1102.2(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 de una 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 aducido o agencia del orden público, la persona con autoridad sobre el empleado, u otro empleador con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o falta de cumplimiento, y proporcionar información clara y testificar ante una agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o violación, 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 onerativa 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 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 empleador 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 violación, donde el empleado tiene causa razonable para creer que la información revela:

- Una contravención de estatutos estatales o federales,
- Una contravención o incumplimiento de una regla o regulación federal o estatal, o
- 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 proporcionan a los denunciantes?

- Un empleado no puede dictar, adoptar o hacer cumplir ninguna regla, regulación o norma que impida que el empleado haga una denuncia.
- Un empleado no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante o sea percibido como denunciante.
- Un empleado no puede tomar venganza contra un empleado por recusarse 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.
- Un empleado no puede tomar venganza contra un empleado por ejercer sus derechos como denunciante en cualquier empleo anterior.

Según la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, si un empleador toma represalias contra un denunciante, se le puede exigir que restablezca el empleo y los beneficios laborales del empleado, paga los salarios perdidos y las sanciones monetarias civiles y tome otras medidas necesarias para cumplir con la ley. Como reportar actos no apropiados

Si usted tiene información confiable 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 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 referirá su llamada a la entidad gubernamental apropiada para su revisión y posible investigación.

## ESTADO UNIDO DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO (El anuncio puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 1/2" x 11")

# LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES: HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS DE CALIFORNIA (modificaciones a partir del 1/1/2026)

- 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 horas de enfermedad pagadas.
  - Horas de enfermedad pagadas son acumuladas 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 e el 1 de julio de 2015, lo que ocurre más tarde. Las horas de enfermedad acumuladas traspasan al año siguiente y pueden limitarse a 10 días o 80 horas al año.
  - Un empleado también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea más, de horas de enfermedad pagadas "por adelantado" al principio de un periodo de 12 meses. No se requiere acumulación o traspaso.
  - Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicas, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), pueden satisfacer los requisitos.

- Uso:**
- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
  - Un empleado puede limitar su uso de horas de enfermedad pagadas a 4 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.
  - Un empleado proveyerá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para cualquiera de las siguientes:

Para el empleado:	Para el empleador o sus familiares:
Participar en un jurado	Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva
Compacerar ante el tribunal para cumplir con una citación u otro orden judicial como testigo en un procedimiento judicial	Asistir a un procedimiento judicial relacionado con ser víctima de un delito violento o grave u otros delitos graves relacionados con el delito
Para un empleado que sea víctima de un acto calificado de violencia, obtener medidas de protección, incluyendo una orden de restricción, para garantizar la salud, seguridad o bienestar del empleado o de su hijo	Para víctimas y medidas de apoyo especificadas para víctimas, en caso de que el empleado u o familiar sea víctima de un acto calificado de violencia, si el empleado trabaja para un empleador con 25 o más empleados

Esta prohiba la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite horas de enfermedad pagadas u oltre horas de enfermedad pagadas o ambas. Un empleado puede presentar una demanda ante la Oficina de la Comisionada Laboral contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

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

**Publicación de horas de enfermedad pagadas de la DLSE**

## Notificación para empleados

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

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

Ofrece un reembolso 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 [www.dir.ca.gov/employment/unemployment.html](http://www.dir.ca.gov/employment/unemployment.html) para aprender cómo solicitar los beneficios.

### Seguro de Incapacidad Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

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

Visite [www.dir.ca.gov/employment/insurance.html](http://www.dir.ca.gov/employment/insurance.html) para aprender cómo solicitar los beneficios.

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

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

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

Visite [www.dir.ca.gov/employment/leave.html](http://www.dir.ca.gov/employment/leave.html) 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 posible que algunos empleados estén exentos de recibir beneficios para obtener información adicional, visite el EDD (www.edd.ca.gov).

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

Este empleado está registrado conforme a la Oficina del Seguro de Desempleo de California (DSE) en el Departamento del Seguro del Empleo (DSE), la institución de crédito garantizada por el empleador para los propósitos del impuesto de desempleo que usted está pagando para obtener un seguro de desempleo.

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

- Desempleado o está trabajando menos de tiempo completo.
- Se encuentra sin trabajo por razones ajenas a su voluntad, y en condiciones físicas y mentales para trabajar, listo para aceptar el 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 o el empleado tiene la garantía de poder regresar al empleo al término del período vacacional según lo establecido por la sección 1202.3 del Código del Seguro de Desempleo de California (DSE). Los pagos de beneficios basados en otros empleos en los cuales el empleado haya trabajado en relación con los sueldos pagados, podrán ser recibidos durante los períodos de vacaciones si la persona desempleada es en los demás aspectos elegible para recibir beneficios de desempleo, y las cantidades totales de los sueldos pagados en otros empleos son suficientes para establecer un salario para los beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

Atención: Algunos empleados podrán estar exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) del Seguro de Desempleo (DSE).

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](http://www.edd.ca.gov/UI).

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

1-800-203-8927 Monday - 1-800-300-0706  
Inglés 1-800-300-8116 Vietnamese 1-800-547-2028  
Español 1-800-547-3396 TTY (también) 1-800-813-9387

Atención: Si usted está listo en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podrán retrasarse.

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

### Acceso Sexual: Aviso a los Empleados / Empleados

Los empleados en California están obligados a mantener un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y de discriminación. El acoso sexual incluye cualquier comportamiento sexual que sea ofensivo o intimidatorio, o que interfiera con el desempeño de un empleado por su sexo. El acoso sexual puede incluir: comentarios sexuales, insinuaciones, bromas o gestos de naturaleza sexual, contacto físico no deseado, exhibición de material sexual, comentarios sobre la apariencia física, insinuaciones de favores sexuales, propuestas de citas, o cualquier otro comportamiento sexual que sea ofensivo o intimidatorio, o que interfiera con el desempeño de un empleado por su sexo.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

Si un empleado sufre de acoso sexual o discriminación, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor o a la oficina de recursos humanos de su empleador. Si el empleado no desea reportarlo, puede reportarlo directamente a la oficina de recursos humanos de su empleador.

## 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:**

- No discriminarle o tomarle decisiones de empleo basadas en su embarazo o en una condición médica relacionada con el embarazo.
- Permitirle trabajar en condiciones seguras y saludables durante su embarazo o en una condición médica relacionada con el embarazo.
- Permitirle trabajar en condiciones seguras y saludables durante su embarazo o en una condición médica relacionada con el embarazo.

**Usted debe:**

- Informar a su empleador sobre su embarazo o sobre una condición médica relacionada con el embarazo lo antes posible.
- Proporcionar a su empleador cualquier documentación médica necesaria para que pueda evaluar su situación.
- Informar a su empleador sobre cualquier cambio en su situación médica.

**LEYENDA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**OTRO LICENCIADO MÁS SEÑOR LA LEY DE BIENESTAR DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA**

Según la Ley de Bienestar de la Familia de California, un empleador no puede discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

**LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La Ley de Igualdad de Género prohíbe a un empleador discriminar a una empleada embarazada o a una empleada con una condición médica relacionada con el embarazo. Esto incluye a una empleada que está recuperándose de un parto o de un aborto.

## PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley de California protege a la salud y seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas por el División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE). Estas regulaciones están diseñadas para proteger a los trabajadores de los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales basadas en el trabajo. La Ley exige que los empleadores se aseguren de que los trabajadores estén protegidos de los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales basadas en el trabajo.

**¿QUÉ DEBE HACER SU EMPLEADOR?**

- Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Proporcionar a los trabajadores la información y el entrenamiento necesarios para protegerse de los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales basadas en el trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario para protegerse de los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales basadas en el trabajo.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

**LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:**

- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.
- El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de California (DSE) ofrece servicios de asesoramiento y asistencia a los