Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

California y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

CASP-0126-F04

CALIFORNIA MINIMUM WAGE

POR FAVOR FIJE ESTE AVISO JUNTO A SU ORDEN DE INDUSTRIA U OCUPACIÓN DE LA IWC

AVISO OFICIAL

Sueldo Mínimo de California MW-2026

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

Todo empleador, sin importar el número de empleados, deberá pagar a cada empleado un salario no menor que el siguiente:

A partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo es: $16.90 por hora *Véase la sección 2 abajo

AÑOS ANTERIORES

A partir del 1 de enero de 2025, el salario mínimo es: $16.50 por hora
A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo es: $16.00 por hora
A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo es: $15.50 por hora

*Los empleados considerados como empleados de un solo contribuyente, calificados conforme a la sección 23626 del Código de Impuestos y Contribuciones, se consideran empleados de ese único contribuyente. A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMENDE ACCIONES TÓMESE NOTA de que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó una legislación aprobada por la Legislatura de California que aumentó el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifican la sección 1182.12 del Código Laboral de California). Y, en 2023, aumentó el salario mínimo pagadero por ciertos empleadores de Restaurantes de Comida Rápida (AB 1228, Estatutos de 2023) y por empleadores de centros de atención médica (SB 525, Estatutos de 2023; SB 828, Estatutos de 2024; y SB 159, Estatutos de 2024). Conforme a su autoridad bajo la sección 1182.13 del Código Laboral, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y republica las Secciones 2, 3 y 5 de la Orden General de Salario Mínimo, MW-2026. La Sección 1, Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. Conforme a estas disposiciones, se realizan enmiendas al salario mínimo y a las secciones de créditos por comida y alojamiento en todas las órdenes industriales y ocupacionales de la IWC.

Este resumen debe ponerse a disposición de los empleados conforme a las órdenes salariales de la IWC. Copias del texto completo de las órdenes salariales enmendadas pueden obtenerse descargándolas en **https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm** o comunicándose con su oficina local de la División de Ejecución de Normas Laborales.

1. **APLICABILIDAD** Las disposiciones de esta Orden no se aplicarán a los vendedores externos ni a las personas que sean padres, cónyuges o hijos del empleador anteriormente contenido en esta Orden y en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. Las excepciones y modificaciones previstas en el estatuto o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de la IWC se pueden utilizar cuando dichas disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

2. **SALARIO MÍNIMO** Todo empleador deberá pagar a cada empleado un salario no menor al indicado arriba, en cada fecha de vigencia, por hora y por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes empleadores, quienes deberán pagar no menos que el salario mínimo especificado a cada empleado: Empleadores de Restaurantes de Comida Rápida bajo la Parte 4.5.5, División 2 del Código Laboral (comenzando con la sección 1474 del Código Laboral), vigente desde el 1 de abril de 2024; y Empleadores de Centros de Atención Médica bajo la sección 1182.14 del Código Laboral, vigente desde el 16 de octubre de 2024. Nota: Los suplementos de esta orden que contienen las tasas de salario mínimo aplicables a empleados de Restaurantes de Comida Rápida y de Centros de Atención Médica, respectivamente, están disponibles en línea en el sitio web indicado en el Resumen de Acciones de arriba.

3. **TABLA DE CRÉDITOS POR COMIDA Y ALOJAMIENTO**

Las comidas o el alojamiento no podrán descontarse del salario mínimo sin un contrato escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando el crédito por comida o alojamiento se utilice para cumplir parte de la obligación del salario mínimo, los montos acreditados conforme a un acuerdo voluntario por escrito no podrán exceder lo siguiente:

VIGENTE A PARTIR DEL:	1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024	1 DE ENERO DE 2025	1 DE ENERO DE 2026
	Para todos los empleadores, sin importar el número de empleados:			
ALOJAMIENTO Habitación ocupada en solitario	$72.88/semana	$75.23/semana	$77.58/semana	$79.46/semana
Habitación compartida	$60.16/semana	$62.10/semana	$64.04/semana	$65.59/semana
Apartamento – dos tercios del valor regular de renta, y nunca más de:	$875.33/mes	$903.60/mes	$931.88/mes	$954.43/mes
Cuando una pareja está empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	$1,294.83/mes	$1,336.65/mes	$1,378.49/mes	$1,411.85/mes
COMIDAS Desayuno	$5.60	$5.78	$5.96	$6.10
Almuerzo	$7.72	$7.97	$8.22	$8.42
Cena	$10.35	$10.68	$11.01	$11.28

(4) SEPARABILIDAD Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier sección, subsección, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera declarada inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por ley, las disposiciones restantes no se verán afectadas y continuarán en pleno vigor como si la parte invalidada no hubiese sido incluida.

(5) DISPOSICIONES MODIFICADAS Esta Orden modifica el salario mínimo y los créditos por comida y alojamiento en la MW-2025, así como en las órdenes industriales y ocupacionales de la IWC. (Véase las Órdenes 1-15, Secciones 4 y 10; y Orden 16, Secciones 4 y 9.) Esta Orden no introduce otros cambios en las órdenes industriales y ocupacionales de la IWC.

Estas Enmiendas a las Órdenes Salariales entrarán en vigor el 1 de enero de 2026.

Las preguntas sobre aplicabilidad deben remitirse a la Oficina del Comisionado de Empleo. Para la dirección y número telefónico de la oficina más cercana, puede encontrar información en internet en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o buscando "California Labor Commissioner's Office" (Oficina del Comisionado de Empleo) en internet o en cualquier directorio. El Comisionado de Empleo tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys.

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

DISCRIMINATION

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

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

El Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department, CRD) hace cumplir las leyes de protección contra la discriminación y el acoso ilegales en el empleo por motivos de estas características, sean reales o percibidas:

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

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

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso a empleados, solicitantes de empleo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica mencionada en este póster, incluyendo el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o 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, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIÓN RAZONABLE

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar en función de cualquier característica protegida mencionada en este póster al tomar decisiones sobre contratación, promoción, salario, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que esté justificado por una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción lingüística y las consecuencias de su violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque posee una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluyendo el uso de ropa, joyas y vello facial o corporal que formen parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
5. Los empleadores deben realizar adaptaciones razonables a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra un empleado debido a su condición, o a la condición de un miembro de su familia, de víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y ciertos otros tipos de violencia, siempre que el empleador conozca dicha condición. Los empleadores también deben proporcionar a dichos empleados adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad.

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajen para empleadores con cinco o más empleados. Pueden aplicarse algunas excepciones. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que busquen empleo. Protecciones contra la discriminación por el uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo.
2. Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para empleados elegibles para cuidar de sí mismos, de un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o de una persona designada (con sangre o relación familiar con el empleado); para establecer un vínculo con un(a) nuevo(a) hijo(a); o para ciertas necesidades militares urgentes.
3. Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de la familia (hijo(a), cónyuge, padre/madre, hermano(a), abuelo(a), nieto(a), pareja de hecho o suegro(a))
4. Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para empleados discapacitados debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, por recomendación de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada.
5. Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, gestación subrogada fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
6. Protecciones para un empleado que se ausente del trabajo para servir como jurado, si ha dado aviso razonable al empleador, o para testificar en un tribunal
7. Protecciones para un empleado que se tome tiempo libre del trabajo para acudir 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 oponga, denuncie o ayude a otra persona a oponerse a una discriminación ilegal, incluyendo la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD

REMEDIOS/PRESENTACIÓN DE QUEJAS

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

Si sufrió 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
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320Servicio de Retransmisión de California (711) ¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Las reglamentaciones para la implementación de la ley están en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

La sección 12950 del Código de Gobierno y el título 2, sección 11023 del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe publicarse de forma visible en las oficinas de contratación, en los tablones de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones de los sindicatos y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento esté compuesta en más del 10% por personas que no hablen inglés, también se debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.

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

CRD-E07P-SP / Enero 2025

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970
Official Print Size - 8.5” x 11”
Compliance Ready - Do Not Scale

TRANSGENDER RIGHTS IN THE WORKPLACE

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 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 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

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.

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

CRD-E04P-SP / February 2024

CALOSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales

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

QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

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

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

Debe tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP) por escrito y efectivo que cumpla con los requisitos del Código de Regulaciones de California, título 8, sección 3203 (**www.dir.ca.gov/title8/3203.html**) y brindar acceso a los 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 en su lugar) tiene derecho a presentar un reclamo confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si cree que las condiciones son inseguras o insalubres, a través del contacto con la oficina del distrito local de Cal/OSHA (véase abajo). Cal/OSHA no revelará su nombre a menos que usted 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 derecho a negarse a realizar un trabajo que viole una norma u orden de seguridad o salubridad ocupacional en caso que dicha violación llegase a crear un peligro real y aparente para el 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 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, articulo 339 (**www.dir.ca.gov/title8/339.html**) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos (**www.dir.ca.gov/title8/5194.html**) deben proporcionar información a los trabajadores sobre químicos peligrosos en su lugar de trabajo, acceso a las hojas de datos de seguridad y capacitación sobre cómo utilizar químicos peligrosos de manera segura.

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

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

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

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

CUÁNDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:

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

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

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

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

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

VIOLACIONES, SANCIONES Y PENALIDADES:

Si la investigación muestra que un empleador ha infringido una norma o regla de seguridad y salud, el investigador de Cal/OSHA puede emitir una sanción. Cada sanción acarrea una penalidad monetaria y 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, articulo 336 (**www.dir.ca.gov/title8/336.html**). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad permanente del cuerpo de un trabajador puede resultar, luego de emitida la sentencia, en una multa de hasta $250,000 o

CALOSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

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

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 incluido 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.

HELP IS AVAILABLE: To learn more about workplace safety rules, you may contact Cal/OSHA Consultation Services for free information, required forms, and publications. You can also contact a local district office of Cal/OSHA. If you prefer, you may retain a competent private consultant, or ask your workers' compensation insurance carrier for guidance in obtaining information.

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-20, Long Beach 90810	(424) 450-2630
Los Angeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Angeles 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
Santa Barbara	411 E. Canon Perdido St. Santa Barbara 93103	(805) 485-1048
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 MacArhur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 471-9122
Fresno	2550 Mariposa St. Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302

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 asegura de que la autorización continuada sea meritoria. © 2025 Departamento de Relaciones Industriales de California

julio de 2025

ESTADO DE CALIFORNIA - DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

División de Compensación de Trabajadores

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):** PPagos si usted no se recupera completamente y si su lesión le causa una pérdida permanente de su función física o mental que un médico puede medir. • **Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo:** Un vale no-transferible si su lesión surge en o después del 1/1/04, y su lesión le ocasiona una incapacidad permanente, y su empleador no le ofrece a usted un trabajo regular, modificado, o alternativo. • **Beneficios por Muerte:** Pagados a sus dependientes si usted muere a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Designación de su Propio Médico Antes de una Lesión o Enfermedad (Designación previa). Es posible que usted pueda elegir al médico que le atenderá en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si elegible, usted debe informarle al empleador, por escrito, el nombre y la dirección de su médico personal o grupo médico, *antes* de que usted se lesione. Usted debe de 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).** TEste es el médico con la responsabilidad total de tratar su lesión o enfermedad. • Si usted designó previamente a su médico personal o grupo médico, usted puede consultar a su médico personal o grupo médico después de lesionarse. • Si su empleador está utilizando una Red de Proveedores Médicos (MPN) o una Organización de Cuidado Médico (HCO), en la mayoría de los casos usted será tratado dentro de la MPN o la HCO a menos que usted designó previamente un médico personal o grupo médico. Una MPN es un grupo de médicos y proveedores de atención médica que proporcionan tratamiento a trabajadores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por una HCO o una MPN. Hable con su empleador para más información. • Si su empleador no está utilizando una MPN o HCO, en la mayoría de los casos el administrador de reclamos puede escoger el médico que lo atiende primero, cuando usted se lesiona, a menos que usted designó previamente a un médico personal o grupo médico.
4. **Red de Proveedores Médicos (MPN):** Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores de asistencia médica designados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. Si usted ha hecho una designación previa de un médico personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médico previamente designado. Si usted está recibiendo tratamiento de parte de un médico que no pertenece a la MPN para una lesión existente, puede requerirse que usted se cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguiente información de contacto de la MPN :

Página web de la MPN: _____

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 despida 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 _____ (Anote "autoasegurado" si es apropiado)

Usted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. El Oficial de Información y Asistencia

más cercano se localiza en: _____

o llamando al número gratuito **(800) 736-7401**. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en: www.dwc.ca.gov y acceder a una guía útil "Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados."

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

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

DWC 7 (1/1/2016)

ACCESO A LOS REGISTROS MÉDICOS Y DE EXPOSICIÓN

SEGÚN LAS REGULACIONES DE CAL/OSHA
- ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 -
USTED TIENE DERECHO A VER Y COPIAR:

- Sus registros médicos y los registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Los registros de exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados en condiciones de trabajo similares a la suya.
- Fichas de Datos de Seguridad (SDS) u otra información que exista sobre químicos o sustancias utilizados en el lugar de trabajo, o a las que los empleados puedan estar expuestos.

ESTOS REGISTROS ESTÁN DISPONIBLES EN: _____
(Lugar)

DE: _____
(Responsable)

UNA COPIA DE LA ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 3204 ESTÁ DISPONIBLE EN:

_____

State of California CAL OSHA Department of Industrial Relations

Enero de 2015

Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales
División de Seguridad y Salud Ocupacional
1515 Clay Street, Suite 1901
Oakland, CA 94612

www.dir.ca.gov

www.dir.ca.gov/dosh/dosh1.html
Teléfono: (510) 286-7000 | Fax: (510) 286-7037

La anterior información satisface los requisitos de GISO 3204 (g), que pueden cumplirse mediante la publicación de este cartel en el lugar de trabajo, o por cualquier método similar que el empleador elija.

YOUR RIGHTS AND OBLIGATIONS AS A PREGNANT EMPLOYEE

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 modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Cambiarla a un puesto (si hay disponible) o a tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera médicamente necesario debido al embarazo.
- Darle licencia de incapacidad por embarazo (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables en los que normalmente trabajaría durante un tercio de año o 17 1/3 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.
- Darle una cantidad de receso razonable y el uso de una habitación u otro lugar cercano al área de trabajo de la empleada para que pueda extraerse leche en privado 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 esté incapacitada por embarazo, parto o condición médica relacionada. Su proveedor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.
- Una vez que se le haya avisado 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 en uno similar, si usted pide una garantía por escrito. El empleador puede pedirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de licencia.
- La PDL puede incluir, entre otros, más recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales y reposo en cama ordenado por el médico, y cubre condiciones como náuseas matutinas graves, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación de un parto, o pérdida o finalización del embarazo, o depresión posparto.
- No es necesario que la PDL se tome toda a la vez, pero se puede tomar según se necesite, como lo considere necesario su proveedor de atención médica, incluyendo una licencia intermitente o un horario 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 por asuntos familiares (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department).
- Según le 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 continuidad el tiempo que dure su licencia.
- Es posible que tomar la PDL afecte algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener más información.

OBLIGACIONES DE AVISO COMO EMPLEADA

- Dar al empleador avisos razonables. Para poder recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o tomar la PDL, debe avisar al empleador con tiempo suficiente para que haga los planes adecuados. Aviso con tiempo suficiente son 30 días de antelación, si la necesidad de adaptaciones razonables, traslado o PDL es previsible; si no, tan pronto como sea posible, si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Dar un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica. Con excepción de una emergencia médica en la que no haya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de atención médica sobre la necesidad médica de adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o un imprevisto, debe presentar este certificado dentro del período que pida el empleador, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. El empleador debe darle al menos 15 días calendario para presentar el certificado. Vea si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico para dárselo a su proveedor de atención médica y que lo complete.
- Tenga en cuenta que si no le da el aviso con la antelación razonable al empleador, o si el empleador lo exige, un certificado médico por escrito de la necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar la adaptación razonable, el traslado o la PDL.

OTRA LICENCIA MÁS SEGÚN LA CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA)

Según la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act, CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con un empleador y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que quiere comenzar la licencia, es posible que tenga derecho a una licencia médica o para cuidado de la familia (licencia de CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la colocación de crianza temporal de su hijo**, o por su propia condición médica grave o el de su hijo, padre***, cónyuge, pareja doméstica, abuelo, nieto, hermano o cualquier otra persona relacionada por sangre o en relación de parentesco con el empleado ("persona designada"). Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras se toman la licencia de CFRA, pero los empleadores no están obligados a hacerlo, a menos que el empleado esté tomando tiempo libre pagado acumulado durante la licencia de CFRA. Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Departamento del Desarrollo del Empleo.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

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 ayudarlo a presentar una queja.

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

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 empleado o de la pareja doméstica del empleado, o una persona ante quien el empleado está in loco parentis. * "Padre" incluye un padre biológico, de crianza temporal o adoptivo, un suegro, un padrastro, un tutor legal u otra persona que estuvo in loco parentis para el empleado cuando el empleado era un niño.*

CRD-E09P-SP / February 2023

FAMILY CARE, MEDICAL, AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE

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

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Bajo la ley de California, un empleado puede tener derecho a tomar una licencia con protección del empleo para cuidar de su propia condición de salud grave o de un miembro de la familia con una condición de salud grave, o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (a través de nacimiento, adopción o cuidado de crianza). La ley de California también exige a los empleadores que proporcionen licencias protegidas por el trabajo y adaptaciones a las empleadas que estén discapacitadas debido al embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Bajo la ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen el derecho a tomar un permiso protegido por el trabajo, que es un permiso que les permitirá regresar a su trabajo o a un trabajo similar una vez que finalice su permiso. Este permiso puede ser hasta 12 semanas laborables en un periodo de 12 meses para:

- La condición de salud grave del empleado.
- La grave condición de salud de un hijo, cónyuge, pareja de doméstica, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano o de otra persona con una relación de sangre o familiar con el empleado ("persona designada")
- El nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado temporal de un niño

Si un empleado toma una licencia por su propia condición de salud grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido cuando sea medicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para ser elegible para la licencia CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar la licencia, y su empleador debe tener cinco o más empleados.

Pago y Beneficios Durante la Licencia. Aunque la ley garantiza solo licencia no remunerada, 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 mientas se toma la licencia CFRA en ciertas circunstancias. Los empleados en licencia CFRA también pueden ser elegibles para beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleado, incluyendo la Licencia Familiar Pagada. Para obtener más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomar una licencia bajo la CFRA puede afectar ciertos beneficios para empleados y fecha de antigüedad de un empleado. Si los empleados desean más información sobre la elegibilidad para el permiso y/o el impacto del permiso en la antigüedad y los beneficios, debe contactar a su empleador

Licencia por Discapacidad Durante el Embarazo. Cuando una empleada está discapacitada debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia por discapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo del período de discapacidad real. Si la empleada también es elegible para la licencia CFRA, tiene derecho a tomar tanto la licencia por discapacidad por embarazo como la licencia CFRA relacionada con el nacimiento de su hijo.

Reintegro. Tanto la licencia CFRA como la licencia por discapacidad por embarazo garantizan la reintegración al mismo puesto o, en ciertos casos, a un puesto comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

Aviso. Cuando sea posible, los empleados deben proporcionar un aviso con 30 días de antelación antes de tomar una licencia por un evento previsible, como el nacimiento esperado de un hijo o un procedimiento médico planificado. Para eventos imprevisibles, los empleados deben notificar a sus empleadores, al menos verbalmente, tan pronto como se enteren de la necesidad de la licencia. No proporcionar aviso es motivo para, y puede resultar en, la postergación de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica de un empleado antes de permitir la licencia por discapacidad por embarazo o por la propia condición de salud grave del empleado. Los empleadores también pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado, incluyendo a una persona designada, que tenga una condición de salud grave, antes de conceder el permiso para cuidar a ese familiar.

¿Desea saber más?
Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

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

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

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 una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

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

CRD-100-21SP / Marzo 2025

LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

La política pública del Estado de California es alentar a los empleados a notificar a la dependencia del gobierno o agencia del orden público correspondiente, o a una 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 y declarar ante una agencia pública que realice una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan razones para creer que su empleador está violando una ley estatal o federal, o si está violando o incumpliendo con una regulación local, estatal o federal.

¿Quién está protegido?

De conformidad con la **Sección 1102.5 del Código Laboral de California**, los empleados son la clase de individuos protegidos. "Empleado" se refiere a cualquier persona empleada por un empleador, público o privado, incluyendo pero sin limitarse a personas empleadas por el estado o sus subdivisiones, cualquier condado, ciudad y condado chárter, incluyendo cualquier distrito escolar, distrito de institutos técnicos comunitarios, corporación municipal o pública, subdivisión política, o la Universidad de California. [Sección 1106 del Código Laboral de California]

¿Quién es un denunciante?

Un "denunciante" es un empleado que revela información a una agencia del gobierno o del orden público, 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 una agencia pública que realice una investigación, audiencia o indagación, donde el empleado tiene 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 estatal o federal, o
3. Con referencia a la seguridad o salubridad para los empleados, condiciones de trabajo inseguras o prácticas laborales en el trabajo del empleado o en su lugar de trabajo.

Un denunciante también puede ser un empleado que se niegue a participar en una actividad que pueda resultar en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una regla o reglamento local, estatal o federal.

¿Qué protecciones se ofrecen a los denunciantes?

1. Un empleador no puede crear, adoptar o hacer cumplir cualquier regla, reglamento o política que evite que un empleado sea un denunciante.

2. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante.
3. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por negarse a participar en una actividad que pueda dar lugar a una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de un reglamento estatal o federal.
4. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por haber ejercido sus derechos como denunciante en cualquier empleo previo.
5. Un empleador o una persona que actúe en nombre de la empresa, no podrán tomar represalias contra un empleado porque el empleado es familiar de una persona que ha, o se entiende que ha participado en los actos protegidos por esta sección.

Según la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, si un empleador toma represalias contra un denunciante, el empleador puede estar obligado a reintegrar al empleado a su trabajo así como sus prestaciones laborales, pagar salarios no devengados, y tomar otras medidas necesarias para cumplir con la ley.

Cómo reportar actos inapropiados

Si usted tiene información sobre posibles violaciones de las leyes, reglas, o reglamentos estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada para con sus accionistas, inversores o empleados, **llame a la Línea de Atención al Denunciante del Fiscal General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Fiscal General derivará a su llamada a las autoridades gubernamentales correspondientes para su revisión y posible investigación.

EDD NOTICE TO EMPLOYEES

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.

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).

EDD Employment Development Department
State of California

DE 1857D/S Rev. 19 (7-18)
(INTERNET) CU

TIEMPO LIBRE DE LOS EMPLEADOS PARA VOTAR.

LAS URNAS ABREN DE 7:00 AM A 8:00 PM CADA DÍA DE LA ELECCIÓN

Si tiene programado estar en el trabajo durante ese tiempo y no tiene suficiente tiempo fuera de las horas de trabajo para votar en una elección estatal, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas libres para votar, sin perder ningún pago. Usted puede tomarse tanto tiempo como sea necesario para votar, pero sólo dos horas de ese tiempo serán pagas. Su tiempo libre para votar puede tomarse sólo al principio o al final de su turno de trabajo regular, lo que le permite más tiempo libre para la votación y el menor tiempo fuera de su turno de trabajo regular, a menos que acuerde algo diferente con su empleador. Si tres días hábiles antes de la elección cree que necesitará tiempo libre para votar, debe notificar a su empleador por lo menos dos días hábiles antes de la elección.

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

HOSPITAL: _____

ALTERNO: _____

CAL/OSHA: _____

INCENDIO-RESCATE: _____

MEDICO: _____

POLICÍA: _____

(La seccion 1512 (e) del Titulo 8 requiere que se despliegue este aviso.)
State of California Department of Industrial Relations-Cal/OSHA Publications P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603

03/1990 S-500

NO SMOKING

NO FUMAR

(Sec. 6404.5 Código Laboral)

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5” x 11”
Compliance Ready - Do Not Scale

PAYDAY NOTICE

STATE OF CALIFORNIA
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
DIVISION OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT

AVISO DE DÍA DE COBRO

DÍAS DE COBRO REGULARES PARA LOS EMPLEADOS DE:

_____
(NOMBRE FIRME)

ESTÉ COMO SIGUE:

_____

ESTO ESTÁ DE ACUERDO CON LAS SECCIONES 204, 20CÂ, 204CB, 205, Y 205,5 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE CALIFORNIA.

Nombre: _____

Título: _____

DLSE 8 **POR FAVOR ENVIAR** (REV. 06-02)

NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en ingles), 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 ausentarse de su trabajo para:

- Cuidar de un familiar gravemente enfermo.
- Bond with a new child.
- Participar en un evento aprobado debido al despliegue 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.

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

División del Cumplimiento de Normas Laborales **Oficina de la Comisionada Laboral**

ESTE ANUNCIO DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

(El anuncio puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" 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 se acumulan 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. Las horas de enfermedad acumuladas trespasan al año siguiente y puede limitarse a 10 días o 80 horas al año.
- Un empleador también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mas, de horas de enfermedad pagadas "por adelantado" al principio de un período de 12 meses. No se requiere acumulación o traspaso.
- Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicos, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), puede satisfacer los requisitos.

Uso:

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador puede limitar el uso de horas de enfermedad pagadas a 40 horas o cinco días, lo que sea mayor, en cada año de empleo.
- Un empleador proveerá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para cualquiera de las siguientes:

Para el empleado:	**Para el empleado o sus familiares:**
Participar en un jurado	Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva
Comparecer ante el tribunal para cumplir con una citación u otra 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 especificados
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 servicios y medidas de apoyo especificados para víctimas, en caso de que el empleado o un familiar sea víctima de un acto calificado de violencia, si el empleado trabaja para un empleador con 25 o más empleados

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite horas de enfermedad pagadas o utilice horas de enfermedad pagadas o ambos. 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. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web **http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm** utilizando la lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de horas de enfermedad pagadas de la DLSE 1/2026

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

(FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA
REV 04/23

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

ESCANEEME

WH1420 REV 04/23

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA
REV 02/22

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P