SKU: CA2-27X40-SP

MAKING UNAUTHORIZED COPIES IS AGAINST THE LAW AND MAY SUBJECT YOU TO CIVIL AND CRIMINAL LIABILITY

PRODUCT ID:

Avisos de Empleo de California y Federal

DATE POSTED:
Labor Laws change often. Please call your employer a year to confirm if you are in compliance.
All Rights Reserved. Unauthorized copies are illegal.

NOTE: OSHA REQUIRES THAT REPRODUCTIONS OR FACSIMILES OF THE POSTER BE AT LEAST 8.5" X 14" INCHES WITH 10 POINT TYPE.

SERIAL NUMBER: GS743936

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

Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que cada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo.

Debe corregir cualquier condición peligrosa que sepa que puede resultar en lesiones a sus empleados. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en cargos penales, sanciones monetarias e incluso el encarcelamiento.

Debe notificar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA de cualquier lesión o enfermedad seria o muerte que ocurre en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de llamar a servicios de emergencias para asistir al empleado lesionado. No reportar una lesión o enfermedad seria o muerte dentro de las primeras 8 horas de ocurrida puede resultar en una sanción civil de $5,000.

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

Nunca permita que un empleado realice trabajo que infrinja las regulaciones de Cal/OSHA de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Nunca permita que un empleado sea expuesto a sustancias peligrosas sin proporcionarle la protección adecuada.

Nunca permita que un empleado que no ha sido capacitado realice trabajo peligroso.

LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

Como empleado, usted (o alguien que actúe en su nombre) tiene derecho a presentar una denuncia confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si considera que las condiciones son inseguras o insalubres. Esto se puede hacer al contactar la oficina local del distrito de Cal/OSHA (ver a continuación). Cal/OSHA no divulga su nombre, a menos que solicite lo contrario.

Usted también tiene derecho de señalar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA realizando la inspección en su lugar de trabajo.

Usted y su representante designado tienen derecho a acceder al IIPP del empleador. Cualquier empleado tiene el derecho a negarse a realizar un trabajo que infringe un estándar u orden de salud o seguridad laboral dónde dicha violación causaría un peligro real o aparente al empleado u otros empleados.

Usted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo inseguras o insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con la oficina más cercana del Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales (Oficina del Comisionado Laboral) o a la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estos reclamos en la Oficina del Comisionado Laboral de California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana.

LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES:

Para mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquier riesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador. Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes estatales de seguridad y salud laboral.

LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:

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

STATE OF CALIFORNIA
CAL OSHA
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS

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 Street, Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	1500 Hughes Way, Suite C-201, Long Beach 90810	(424) 450-2630
Los Angeles	320 West 4th Street, Suite 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Drive, Ste. 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Drive, Suite 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay Street, Ste. 1303, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Drive, Redding 96002	(530) 224-4743
Riverside	3737 Main Street, Suite 201, Riverside 92501	(951) 410-4250
Sacramento	1750 Howe Ave. Suite 430, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 W. 4th Street, 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 Avenue, Suite 440, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Suite 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	800 Royal Oaks Drive, Suite 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 Street, 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 Co.	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, puede hacerlo contactando a la Oficina Regional 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 que de que la autorización continuada sea meritoria.

© 2025 Departamento de Relaciones Industriales de California

julio de 2025

Empleadores sujetos a la ley del salario mínimo del estado están obligados a pagar la tasa más alta

$7.25 por hora a partir de julio 24 de, 2009
La ley requiere que los empleadores para visualizar este cartel donde los empleados lo puedan ver claramente.

PAGO POR TIEMPO EXTRA:
A menos que estén exentos, los empleados cubiertos por la Ley deben recibir pago de horas extras por las horas trabajadas más de 40 en una semana laboral a una tarifa no menor a tiempo y medio de sus tarifas de pago regulares. Las revisiones incluyen aumentos al nivel salarial estándar y el ajuste de compensación anual total de los empleados altamente remunerados, y un mecanismo para actualizar estos umbrales de ingresos para reflejar los datos de ingresos actuales. El 15 de noviembre de 2024, el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Este de Texas anuló la norma final del Departamento de 2024. En consecuencia, con respecto a la aplicación, el Departamento está aplicando el nivel de salario mínimo de la regla de 2019 de $684 por semana y el requisito de compensación anual total para empleados altamente remunerados de $107.432 por año. Actualmente hay demandas pendientes sobre la norma final de 2024 en otros dos tribunales de distrito federales, y Estados Unidos ha presentado un aviso de apelación contra la decisión del 15 de noviembre. El Departamento actualizará este aviso con información adicional a medida que esté disponible.

TRABAJO INFANTIL:
Un empleado debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los puestos de trabajo no agrícolas y al menos 18 años para trabajar en empleos no agrícolas clasificados peligrosos por el Secretario del Trabajo. Los jóvenes entre 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera del horario escolar en varios no manufactureros, no mineras, trabajos no peligrosos con ciertas horas de trabajo restricciones. Diferentes reglas se aplican en el empleo agrícola.

TIP DE CRÉDITO:
Los empleadores de empleados que reciben propinas "" que reúnen ciertos requisitos pueden reclamar un crédito parcial del salario basado en consejos recibidos por sus empleados. Los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propinas un monto de por lo menos $2.13 por hora, que reclaman el crédito de propinas contra la obligación del salario mínimo. Si las propinas del empleado combinan con el pago del empleador de por lo menos $2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador debe compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES (BOMBA EN EL TRABAJO):
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada lactante se extraiga leche mientras para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que la empleada necesite extraerse leche mientras. 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 la empleada pueda usar para extraerse la leche materna.

APLICACIÓN:
El Departamento tiene autoridad para recuperar los salarios atrasados y una cantidad igual en daños y perjuicios en los casos de salario mínimo, las horas extraordinarias, y otras violaciones. El Departamento puede litigar y / o recomendar la persecución penal. Los patrones pueden ser evaluados multas civiles por cada violación deliberada y repetida de las disposiciones sobre el salario o pago de horas extras mínimas de la ley. multas civiles también pueden ser evaluados por violaciones de las disposiciones sobre trabajo infantil de la FLSA. Aumentadas multas civiles pueden ser evaluados por cada violación trabajo infantil que da como resultado la muerte o lesiones graves de cualquier empleado menor de edad, y estas evaluaciones pueden duplicarse cuando las violaciones se determinan para ser deliberada o repetida. La ley también prohíbe tomar represalias en contra o despido de empleados que presentan una queja o participe en cualquier procedimiento de conformidad con la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL:
• Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo, y / o pago de horas extras disposiciones.
• Se aplican disposiciones especiales a los trabajadores en Samoa Americana, la Comunidad de las Islas Marianas del Norte, y la Comunidad de Puerto Rico
• Algunas leyes estatales proporcionan una mayor protección de los empleados; los empleadores deben cumplir las dos.
• Algunos empleadores clasifican de manera incorrecta los trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados bajo la FLSA. Es importante saber la diferencia entre los dos porque los empleados clasificados incorrectamente pueden ser privados de los beneficios y protecciones y pago de horas extras requeridos por la FLSA y los mandatos clasificada correctamente. Para obtener más información sobre la correcta clasificación de los trabajadores, visite la página de Internet del Departamento de Trabajo en www.dol.gov/whd/workers/misclassification.
• Ciertos estudiantes a tiempo completo, estudiantes, aprendices y empleados con discapacidades pueden ser pagados menos del salario mínimo mediante certificados otorgados por el Departamento de Trabajo.

1-866-487-9243 • TTY: 1-877-889-5627 • www.dol.gov/whd
WAGE AND HOUR DIVISION •
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Updated 11/24

Salario mínimo federal

Discriminación y acoso

Departamento de Derechos Civiles Estado de California

El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) hace cumplir leyes que lo protegen de la discriminación y el acoso ilegal en el empleo en función de su situación real o percibida:

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

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

ACOSO
1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica enumerada en este cartel, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una 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 responsabilidad del empleador y los derechos de los empleados y el acoso sexual.
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención de acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES
1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar basándose en cualquier característica protegida enumerada en este cartel al tomar decisiones sobre contratación, promoción, pago, beneficios, términos 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 negarse a contratar a una persona por ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que lo justifique una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción de idioma y las consecuencias de la infracción.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a nombre de una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, a menos que no remunerado o solicitante de empleo, incluido el uso de ropa, joyas o vello facial y cooperar con el uso de la observancia de sus creencias religiosas por parte de un individuo.
5. Los empleadores deben aceptar razonablemente 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 una discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Sido 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 vive 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)
Correo 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

• 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 a otra persona a ejercer sus derechos, en virtud de la ley contra la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Sido 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 vive 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)
Correo 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 calificados protegidos, 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, y veteranos con medallas de servicio de las fuerras 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 no suena, 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://dolcrphelpdesk.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 federal. 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 causa o puede 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.

Updated 1/26

Sus derechos y obligaciones como empleada embarazada

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

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES CON CINCO O MÁS EMPLEADOS
Adaptarse razonablemente a las necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones relacionadas (como modificar temporalmente sus tareas laborales, proporcionarle un taburete o silla, o permitirle descansos más frecuentes).
• Transferirla a un puesto menos extenuante o peligroso (si hay uno disponible) o a otras funciones si es médicamente necesario debido a su embarazo.
• Proporcionarle una licencia por incapacidad por embarazo (LEI) de hasta cuatro meses (los días laborables que normalmente trabajaría en un tercio de un año o 17 1/3 semanas) y reincorporarla a su mismo puesto de trabajo cuando ya no esté incapacitada por el embarazo o, en ciertos casos, a un puesto comparable. Solicitar la LEI no le protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
• Proporcionarle un tiempo de descanso razonable y el uso de una sala u otro lugar cercano al área de trabajo de la empleada para extraerse leche materna en privado, según lo establezca el Código Laboral.
• Nunca discriminar, acosar ni tomar represalias por motivos de embarazo. Los empleadores con uno o más empleados no deben acosar a los empleados por motivos de embarazo.

LICENCIA POR INCAPACIDAD POR EMBARAZO
• Aunque la DIL pueda durar hasta cuatro meses, tiene derecho a tomarla solo durante el período en que está incapacitada por el embarazo, una afección médica relacionada con el embarazo o parto. Su profesional de la salud determinará cuánto tiempo necesita.
• Después de informar a su empleador que necesita tomar la PDL, este debe garantizar por escrito que podrá regresar a trabajar en el mismo puesto o en uno comparable si solicita una garantía por escrito.
• Su empleador puede exigirle que presente un certificado médico escrito de su

profesional de la salud que justifique la necesidad de su licencia.
• La PDL puede incluir, entre otros, descansos para citas médicas frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales ocasionales, reposo médico, licencia por complicaciones del embarazo, pérdida o finalización del embarazo, parto, depresión posparto, pérdida fetal o depresión prenatal.
• Si es necesario para una licencia médica posparto (PDL) de una sola vez, sino que puede tomarla según sea necesario, según lo requiera su proveedor de atención médica. Su empleador puede exigirle que informe con un horario de trabajo reducido.
• Su licencia será remunerada o no, según la política de su empleador para otros tipos de licencia médica. También podría ser elegible para el seguro estatal por discapacidad, administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California.
• Puede optar por usar sus vacaciones u otro tiempo libre remunerado durante su PDL.
• Su empleador podría exigirle, o usted podría optar por usar, cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
• Su empleador está obligado a continuar con su cobertura médica grupal durante su PDL, al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que la cobertura que se habría brindado si hubiera continuado en el empleo durante la duración de su licencia.
• Tomar la PDL puede afectar ciertos beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener más información.

SUS OBLIGACIONES COMO EMPLEADO
• Notifique a su empleador con suficiente anticipación. Para recibir una adaptación razonable, obtener un traslado o tomar una licencia de trabajo temporal (PDL), debe notificar a su empleador con suficiente anticipación para que este pueda tomar las medidas necesarias. Un aviso con suficiente anticipación significa un aviso con 30 días de antelación si la necesidad de la adaptación razonable, el traslado o la PDL es previsible, o tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia

o imprevisible.
• Proporcione un certificado médico escrito de su profesional de la salud. Salvo circunstancias de emergencia médica donde no haya tiempo para obtenerlo, su empleador puede exigirle que presente un certificado médico escrito de su profesional de la salud que indique la necesidad, la duración estimada, la fecha de inicio de la PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisible, debe proporcionar este certificado dentro del plazo que su empleador le indique, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe darle al menos 15 días naturales para entregar un horario de trabajo reducido.
• Pregunte si su empleador tiene una copia de un formulario de certificado médico que lo complete su profesional de la salud. • Si no le da a su empleador aviso o certificación médica por escrito de su necesidad médica (si se requiere), ya sea por anticipación o tan pronto como sea posible, su empleador puede estar justificado en retrasar su adaptación razonable, transferencia o PDL.

PERMISO ADICIONAL BAJO LA LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA (CFRA)
Según la CFRA, usted podría tener derecho a una licencia por cuidado familiar o médica (licencia CFRA) para crear vínculos con su hijo/a. Si da a luz, generalmente tomará la licencia CFRA para crear vínculos después de tomar la licencia por maternidad o paternidad. La licencia CFRA puede durar hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la acogida de su hijo/a". Debe tomarla dentro del año posterior a estos eventos.

Además de tomar la licencia para crear vínculos con un nuevo hijo, también puede tomar la licencia CFRA debido a su propia condición de salud grave (no relacionada con el embarazo) o la de su hijo, padre/madre**, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto, hermano o persona con una relación consanguínea o familiar con el empleado ("persona designada").
• El nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza

en que desee comenzar su licencia y su empleador tiene cinco o más empleados.

Su empleador puede, aunque no está obligado, pagarle mientras está de baja por la CFRA, pero debe permitirle usar cualquier tiempo libre remunerado acumulado durante la misma. También podría ser elegible para el beneficio de discapacidad no ocupacional por el Departamento de Desarrollo del Empleo, incluyendo el seguro estatal por discapacidad (para el parto o una condición de salud) o la Licencia Familiar Pagada (para fortalecer el vínculo con un nuevo hijo o para cuidar a un familiar con una condición de salud grave). Para más información, visite edd.ca.gov/disability.

Si se le niegan indebidamente adaptaciones razonables relacionadas con el embarazo o el parto o una licencia protegida bajo el PDL o la CFRA, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada gratuita: 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 traducciones de este cartel, visite: www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

"Hijo" se refiere a un hijo biológico, adoptivo o de acogida, un hijastro, un tutor legal o un hijo de un empleado o de su pareja de hecho, o una persona a quien el empleado le sustituye (en lugar de uno de sus padres).
"Padre" incluye a un padre biológico, de acogida o adoptivo, un sustituto, un padrastro o madrastra, un tutor legal o otra persona que le sustituyera cuando era niño.
CRD-E39P-SP

Updated 1/25

Seguro de desempleo

Notificación para empleados

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

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

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por ciertas razones aprras 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 como 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 como solicitar los beneficios.

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

Ofrece un reemplazo de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo para:
• Cuidar de un familiar gravemente enfermo.
• Establecer un vínculo paternal con un hijo nuevo.
• Participar en un evento aprobado debido al despliegue militar de un miembro de su familia en el extranjero.

Visite Permiso Familiar de California (edd.ca.gov/disability/permiso-familiar-de-california) para aprender como 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