CALIFORNIA

Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc®
Since 1953

Sueldo mínimo

Department of Industrial Relations

Enmiendas generales
Mínimo Mayor Orden del Industrial y Ocupación Orders
SIRVASE INDICARLO JUNTO A SU ORDEN DE INDUSTRIA O OCUPACIÓN DE LA IWC

AVISO OFICIAL

Salario Mínimo en California

MW-2025

Todo empleador, independientemente del número de empleados, deberá pagar a cada empleado un salario que no sea inferior al que se indica a continuación:

A partir del 1 de enero de 2025, Salario mínimo:	**$16.50 por hora** *Hora lo. 2a. 2 continuación*
A partir del 1 de enero de 2024, salario mínimo:	**$16.00 por hora**
A partir del 1 de enero de 2023, salario mínimo:	**$15.50 por hora**

AÑOS ANTERIORES

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	Empleadores con 25 empleados o menos*	Empleadores con 26 o más empleados*
1 de enero de 2022	$14.00	$15.00

*Los empleados considerados como empleados de un único contribuyente autorizado de conformidad con el artículo 23626 del Código de Rentas e Impuestos se considerarán empleados de ese único contribuyente. A los empleados y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE LA ACCIONES

TOME NOTA de que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California firmó la legislación aprobada por la Legislatura de California, aumentando el salario mínimo para todas las industrias. SB 3, Leyes. de 2016, enmendados el artículo 1182.12, del Código Laboral de California.); en 2023, aumento el salario mínimo pagadero por ciertos empleadores de Restaurantes de Comida Rápida (AB 1228, Estats. 2023) y empleadores de Centros de Atención Médica (SB 525, Estats. 2023; SB 828, Estats. 2024; y SB 159, Estats. 2024). De conformidad con su autoridad en virtud del Código Laboral en su artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales enmienda y vuelve a publicar los artículos 2, 3 y 5 de la Orden General de Salarios Mínimos, MW-2025, La Sección 1. Aplicabilidad, y la Sección 4, Separabilidad, no han sido modificadas. De acuerdo con estas disposiciones, se han realizado enmiendas al salario mínimo y a las secciones de créditos para comidas y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Este enmiendas debe ponerse a disposición de los empleados de conformidad con las órdenes salariales de la IWC. Pueden obtenerse copias del texto completo de las órdenes salariales enmendadas descargándolas en línea en https://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrdersIndustries.htm o poniéndose en contacto con su oficina local de la División de Aplicación de los Estándares Laborales.

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de la presente Orden no se aplicarán a los empleados ambulantes ni a las personas que sean programistores, cónyuges o hijos del empleador que figuraban anteriormente en la presente Orden y en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. Las excepciones y modificaciones previstas por la ley en la Sección 1. Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de la IWC pueden utilizarse cuando dichas disposiciones se hagan cumplir y aplicables al empleado.

2. SALARIO MÍNIMO

Todo empleador deberá pagar a cada empleado salarios no inferiores a los indicados anteriormente, en cada fecha de vigencia, por cada hora y por todas las horas trabajadas, excepto los siguientes que deberán pagar a cada empleado un salario no inferior al salario mínimo especificado: Empleadores de Restaurantes de Comida Rápida conforme a la Parte 4.5.5, de la División 2 del Código Laboral (comenzando con el artículo 1474) del Código Laboral), a partir del 1 de abril de 2020; y Empleadores de Centros de Atención Médica conforme al artículo 1182.14 del Código Laboral, a partir del 16 de octubre de 2024. Nota: Los complementos de esta orden que contienen las tarifas salariales mínimas aplicables a los empleados de restaurantes de comida rápida y de centros de atención médica, respectivamente, están disponibles en línea en la dirección del sitio web que figura en el Resumen de Acciones indicado anteriormente.

3. CRÉDITOS PARA COMIDAS Y ALOJAMIENTO - TABLA

Cuando el crédito para comidas o alojamiento se utilice para cumplir con parte de la obligación de salario mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas en virtud de un acuerdo voluntario por escrito no podrán ser superiores a las siguientes:

EFFECTIVO PARTIR DE:	1 DE ENERO, DE 2022	1 DE ENERO, DE 2023	1 DE ENERO, DE 2024	1 DE ENERO, DE 2025
Para un empleador que emplea: **ALOJAMIENTO**	**26 o más empleados**	**25 o menos empleados**	**Todos los empleadores, independientemente del número de empleados**	**Todos los empleadores, independientemente del número de empleados**
Habitación ocupada	$70.53 /semana	$65.83 /semana	$72.88 /semana	$75.23 /semana
por una sola persona	$58.22 /semana	$54.34 /semana	$60.16 /semana	$62.10 /semana
Habitación compartida	$47.12 /mes	$790.67 /mes	$875.33 /mes	$903.60 /mes	$931.88 /mes
Apartamento – dos tercios (2/3) del valor alquiler ordinario, y en ningún caso más de:	$1,253.10/ mes	$1,169.59 /mes	$1,294.83 /mes	$1,336.65 /mes	$1,378.49 /mes
Cuando una pareja está empleada por el empleador, dos tercios (2/3) del valor del alquiler ordinario, y en ningún caso más de:	$1,505.92 /mes	$1,406.06 /mes	$1,556.60 /mes	$1,578 /mes	$5.96 /mes
Desayuno	$5.42	$5.06	$5.60	$5.78	$5.96
Almuerzo	$7.47	$6.97	$7.72	$7.97	$8.22
Cena	$10.02	$9.35	$10.35	$10.68	$11.01

Las comidas o el alojamiento no pueden deducirse del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando el crédito para comidas o alojamiento se utilice para cubrir parte de la obligación de salario mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas no podrán ser superiores a las indicadas en la tabla anterior.

4. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier artículo, subartículo, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera declarada inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por la ley, las restantes disposiciones de la misma no se verán afectadas por ello, sino que continuarán teniendo plena vigencia y efecto como si la parte declarada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida en la misma.

5. DISPOSICIONES ENMENDADAS

Esta Orden enmienda el salario mínimo y los créditos por comidas y alojamiento en el MW-2024, así como en las órdenes de industria y ocupación de la IWC. (Ver Órdenes 1–15, Secs. 4 Y 10; y Orden 16, Secs. 4 y 9.) Esta Orden no realiza ningún otro cambio en las órdenes de industria y ocupación de la IWC.

Las presentes Enmiendas a las Órdenes Salariales entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2025.

Las preguntas sobre la aplicación de la ley deben dirigirse a la Oficina de la Comisionada. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana, puede encontrar información en Internet en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html o buscando "Oficina de Comisionada Laboral de California" en Internet o en cualquier sitio directorio. La Comisionada Laboral tiene oficinas en los siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys.

CRD-EO9F-SP

REV. 01/2025

Compensación a los trabajadores

Department of Industrial Relations - Division of Workers' Compensation
Departamento de Relaciones Industriales, División de Compensación de Trabajadores

Aviso a 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 sitios de viaje (si son razonablemente necesarios para tratar su lesión. Usted nunca deberá pagar nada. Hay límites para visitas quiroprácticas, de terapia física y de terapia ocupacional.

Beneficios por Incapacidad Temporal (TD): Pagos a usted mientras usted permite 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): Pagos a usted no se pagarán completamente y si su lesión le causa una pérdida permanente de su función física o mental quizás reciba pagos mensuales.

Beneficios Suplementarios por Desempleo (SJDB): Vales para ayudarle a pagar hasta un año no transferible o su lesión surge en el 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 atienda en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si elegido, 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 en su médico personal o grupo médico para atenderla 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 pueda inmediata de un hospital, una ambulancia, el departamento de bomberos o departamento de policía. Su empleador tiene el derecho de dirigirle a usted a un médico.
2. **Reporte su Lesión.** Reporte su 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).** Este es el médico con 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 trabajores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador o 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 le atienda primero, cuando usted se lesione, a menos que usted designó previamente a un médico personal o grupo médico.
4. Puede consultar a un abogado con licencia para que le asesore sobre sus derechos bajo las leyes de compensación para trabajadores. En la mayoría de los casos, los honorarios del abogado se pagarán a partir de su recuperación.
5. Red de Proveedores Médicos (MPN): Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores de asistencia médica designado para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. **Si usted ha hecho una designación previa de su 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 DPC.

Puede ser de la MPN:
Fecha de inserción de la MPN:
Nombre 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 despida o de represalias a usted por haber sido lesionado 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 impuestos en el empleador.

¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores llenando la información que requiere su empleador lo de cuando es contratado. O usted tiene preguntas, se puede comunicar con su empleador o al administrador de reclamos (que se encuentra en 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 del Estado de California del Departamento 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 sitó "Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados."

Los reclamos fidaes y rechazos falsos del reclamo. Cualquier persona que haga o que intente hacer que haga o que ayude a hacer 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 enjuiciado y castigado.

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

DWC 7

REV. 10/2024

Derecho por enfermedad con goce de sueldo

Division of Labor Standards Enforcement, Office of the Labor Commissioner

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 INFERMEDAD PAGADA DE CALIFORNIA

(modificaciones a partir del 1/1/2024)

Otros planes de acumulación no sincronizados con ciertos empleadores, 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 provenirá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para un período de tiempo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.

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.

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 tiene 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, los condados, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de horas de enfermedad pagadas de la DLSE

REV. 11/2023

Ausencia

Civil Rights Department

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

DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

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

Según la ley de derechos de familia de California (California Family Rights Act, CFRA), de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, en dicci, una licencia que, al CFRA. Además, los empleados pueden elegir si los empleadores pueden requerirl o no que la licencia con goce de sueldo acumulada mientras se toman la licencia en virtud de la CFRA determinadas circunstancias. Los empleados con licencia en virtud de la CFRA también pueden ser elegibles para recibir beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo, incluida la licencia familiar con goce de sueldo. Para obtener más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomarse una licencia en virtud de la CFRA puede afectar ciertos beneficios de empleados y la fecha de antigüedad. Si los empleados desean obtener más información sobre la elegibilidad para la licencia o el impacto de la licencia en la antigüedad y los beneficios, deben comunicarse con su empleador.

Licencia de incapacidad por embarazo. Cuando una empleada no se encuentra en condiciones de trabajar debido a su embarazo o parto o tiene una afección médica relacionada, ella tiene derecho a tomarse una licencia por embarazo de hasta cuatro meses, según sus periodos de incapacidad así. La ley establece también tiene derecho a tomarse licencia en virtud de la CFRA, ella tiene derecho a tomarse tanto la licencia por embarazo como la licencia en virtud de la CFRA relacionadas con el nacimiento de su hijo.

Reincorporación. Tanto la licencia por embarazo como la CFRA como la licencia por embarazo garantizan la reincorporación al mismo puesto o, en ciertos casos, a un puesto comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier ofrecer permitida por la ley.

Aviso. Cuando sea posible, los empleados deben notificar con 30 días de anticipación antes de tomarse la licencia por un evento previsible, como el nacimiento previsto de un hijo o un procedimiento médico programado. En el caso de eventos imprevisibles, los empleados deben notificar a sus empleadores, al menos verbalmente, apenas se enteren de la necesidad de la licencia. No proporcionar el aviso no es una razón válida para negar la licencia, y el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificados. Es posible que los empleadores soliciten un certificado del proveedor de atención médica del empleado para concederle una licencia de incapacidad por embarazo o por una condición médica personal grave. También es posible que exijan que el empleado proporcione un certificado del proveedor de atención médica del familiar que sufra una condición médica grave, donde se mencione a la persona designada, para concederle una licencia de cuidado familiar.

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

Si sufre discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le niegó de manera indebida una licencia protegida por razones familiares o médicas, puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, 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 adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

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

CRD-100-215P

REV. 01/2025

Ud, DI, PFL

Employment Development Department

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.
- Establecer un vínculo paternal con un hijo nuevo.
- Participar en un evento aprobado debido al desplieguemilitar 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 están 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 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 1-866-490-0879 (voz). Los usuarios de TTY (teléfono), por favor, llamen al Servicio de Relevo de California al 711.

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

REV. 01/2022

Derechos sobre el embarazo

Civil Rights Department

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

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

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES CON CINCO O MÁS EMPLEADOS

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 tareas menos agotadoras o peligrosas, si fuera medicalmente necesario debido al embarazo.

Proporcionarle una licencia de discapacidad por embarazo (Pregnancy Disability Leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborales que normalmente trabajaría en un lapso de un año o 17 1/3 semanas) y reprogramarla a su mismo trabajo cuando ya no esté discapacitada por su embarazo o en ciertos casos, a un trabajo comparable. Tomar la PDL no le permite de acciones laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.

Proporcionar una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de una habitación o otro lugar cerca del área de trabajo de la empleada para extraerse leche materna en privado, según se establece en el Código Laboral.

Nunca discriminarla, acosarla o tomar represalias por motivos del embarazo.

Los empleadores con una o más empleadas no deben acosar a los empleados por motivos de embarazo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

Aunque la PDL poder dura hasta cuatro meses, usted tiene derecho a tomarse la licencia por un lapso de tiempo de hasta cuatro meses, según sea necesario, una afección médica relacionada con el embarazo o el parto. Su proveedor de atención médica determina cuánto tiempo necesita.

Después de informar a su empleador que necesita tomar la PDL, su empleador debe garantizar por escrito que puede regresar al trabajo en su mismo puesto o en uno similar si solicita una garantía por escrito.

Su empleador puede exigirle que presente una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica que respalde la necesidad de su licencia.

La PDL puede incluir, entre otros, más recesos o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o postnatales 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 aborspecie parcial.

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.

Su licencia será con goce de sueldo, o sin goce de sueldo, según la política de su empleador para otros tipos de licencia médica. También puede ser elegible para el seguro estatal por discapacidad, administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California.

Puede optar por usar cualquier período de vacaciones u otro tiempo libre remunerado durante su PDL.

El empleador puede pedirle que use la licencia por enfermedad pagada de California, 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 la licencia.

Tomar la PDL puede afectar ciertos beneficios y su fecha de antigüedad; comuníquese con su empleador para obtener detalles.

OBLIGACIONES DE AVISO COMO EMPLEADA

Notifique a su empleador con una antelación razonable. Para recibir una adaptación razonable, obtener una transferencia o tomar una PDL, debe notificar a su empleador con suficiente anticipación para que realice los planes adecuados. Notificación con suficiente anticipación significa notificación con 30 días de anticipación si la necesidad de la adaptación razonable, transferencia o PDL es previsible; o tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o imprevisible.

REV. 01/2025

Seguro de desempleo

Employment Development Department

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 ma retención se acumula para que usted ya 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 usted:

- 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, podrán 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 no 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) institucion(es) educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro.

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

La manera más rápida de presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) es a través de UI Online en www.edd.ca.gov/Unemployment/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	Mandarin	1-866-303-0706
Inglés	1-800-300-5616	Vietnamita	1-800-547-2058
Cantonés	1-800-547-5506	TTY (teléfono)	1-800-815-9387

Atención: Si usted se tarda en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podían retrasarse.
Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:00 del mediodía (hora del Pacífico).

DE 1857D/S Rev. 19 (7-18) **(INTERNET)** (3)

REV. 07/2018

Emergencia

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA

Información de contacto en caso de emergencia

EMERGENCIA

AMBULANCIA:
BOMBEROS Y RESCATE:
HOSPITAL:
MÉDICO:
ALTERNATIVA:
POLICÍA:
CAL/OSHA:

El aviso es requerido por el Título 8, Sección 5512 (c), Código de Regulaciones de California

Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales
Publicaciones de CAL/OSHA
DOSHPublications@dir.ca.gov

S-500

REV. 03/1990

Día de paga

Departamento de Relaciones Industriales
del Estado de California
División de la Aplicación de Normas de Trabajo

AVISO DEL DÍA DE PAGA

LOS DÍAS DE PAGA HABITUALES PARA EMPLEADOS DE _____

(NOMBRE DE LA EMPRESA)

DEBEN SER DE LA SIGUIENTE MANERA: _____

EN CONFORMIDAD CON LAS SECCIONES 204, 204A, 204B, 205Y 205.5
DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE CALIFORNIA

POR _____

TITULO _____

PUBLICAR AVISO

DLSE 8

REV. 06/2002

Department of Industrial Relations - CAL/OSHA
Departamento de Relaciones Industriales

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La ley de California prove 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 una 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 trabajos y lugares de trabajo seguros y salubres. Dicho de otra forma, usted como empleado, debe seguir las leyes estatales ingresando regionales y la seguridad y 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 los empleados estén enterados de sus derechos y obligaciones 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 sea 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 serio a 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 serio a 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 de trabajo son peligrosas. 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 solicitar 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 infrinja un estándar o orden de salud o seguridad laboral dónde dicha violación causaría un peligro real o aparente al empleado o otro empleado.

Otros planes de acumulación no sincronizados con ciertos empleadores, 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 provenirá horas de enfermedad pagadas cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para un período de tiempo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.

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.

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 tiene 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, los condados, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

Publicación de horas de enfermedad pagadas de la DLSE

REV. 11/2023

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 consultar 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, artículo 339 (www.dir.ca.gov/title8/339.html) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos (www.dir.ca.gov/title8/5194.html) deben proporcionar información a los trabajadores sobre químicos peligrosos en su lugar de trabajo, acceso a