

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

# La ley de Lugar de Trabajo Saludable/Familias Saludables de 2014 Derecho por Enfermedad con Goce de Sueldo

## 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 tiempo por enfermedad con goce de sueldo.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo se acumula 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.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo acumulada se transferirá al año siguiente de empleo y puede limitarse a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a condiciones especificadas, si un empleador tiene una póliza de derecho por enfermedad con goce de sueldo o permisos retribuidos (PTO, por sus siglas en inglés) que provee no menos de 24 horas o tres días de derecho por enfermedad o permisos retribuidos, no se requiere acumulación o transferencia si el monto completo de derecho se recibe al principio de cada año según la póliza.

## Uso:

- Un empleado puede utilizar días de enfermedad acumulados a partir de noventa días de empleo.
- Un empleador proveerá días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo 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 días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o utilice días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante el Comisionado del Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local del Comisionado del Trabajo. 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.

# Healthy Workplaces/Healthy Families Act of 2014

## Paid Sick Leave

### Entitlement:

- An employee who, on or after July 1, 2015, works in California for 30 or more days within a year from the beginning of employment is entitled to paid sick leave.
- Paid sick leave accrues at the rate of one hour per every 30 hours worked, paid at the employee's regular wage rate. Accrual shall begin on the first day of employment or July 1, 2015, whichever is later.
- Accrued paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at 48 hours or 6 days. However, subject to specified conditions, if an employer has a paid sick leave, paid leave or paid time off policy (PTO) that provides no less than 24 hours or three days of paid leave or paid time off, no accrual or carry over is required if the full amount of leave is received at the beginning of each year in accordance with the policy.

### Usage:

- An employee may use accrued paid sick days beginning on the 90th day of employment.
- An employer shall provide paid sick days upon the oral or written request of an employee for themselves or a family member for the diagnosis, care or treatment of an existing health condition or preventive care, or specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- An employer may limit the use of paid sick days to 24 hours or three days in each year of employment.

Retaliation or discrimination against an employee who requests paid sick days or uses paid sick days or both is prohibited. An employee can file a complaint with the Labor Commissioner against an employer who retaliates or discriminates against the employee.

For additional information you may contact your employer or the local office of the Labor Commissioner. Locate the office by looking at the list of offices on our website [www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm) using the alphabetical listing of cities, locations, and communities. Staff is available in person and by telephone.

DLSE Paid Sick Leave Posting

11/2014

---

THE MISSION OF THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING IS TO PROTECT THE PEOPLE OF CALIFORNIA FROM UNLAWFUL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, HOUSING AND PUBLIC ACCOMMODATIONS, AND FROM THE PERPETRATION OF ACTS OF HATE VIOLENCE AND HUMAN TRAFFICKING.

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LA GENTE DE CALIFORNIA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ILEGAL EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y OFRECER ADAPTACIONES, Y CONTRA LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER ACTO DE ODIOS, VIOLENCIA Y TRATA DE PERSONAS.

# La Ley De California Prohíbe La Discriminación Y El Acoso En El Empleo



## EL DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

EL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ("DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING," O "DFEH," POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) ASEGURA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE LO PROTEGEN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO, DEBIDO A SU REAL O PERCIBIDO/A:

- ASCENDENCIA NACIONAL
- EDAD (tener 40 años o más)
- COLOR
- DISCAPACIDAD (mental o física, incluyendo el VIH y el SIDA)
- LA INFORMACIÓN GENÉTICA
- GÉNERO, LA IDENTIDAD DE GÉNERO, O LA EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ESTADO CIVIL
- CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer, o antecedentes de cáncer)
- CONDICIÓN DE MILITAR O DE VETERANO
- ORIGEN NACIONAL (incluye el uso de cualquier idioma, o la posesión de una licencia de conducir proporcionada a las personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los estados unidos está autorizada bajo las leyes federales)
- RAZA (Incluidos, entre otros, la textura del cabello y peinados recogidos para evitar que quede abalido suelo, que incluyen entre otros, trenzas, rizos y rodetes)
- RELIGIÓN (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas religiosas del aseo personal)
- SEXO (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- ORIENTACIÓN SEXUAL

LA LEY DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA DE CALIFORNIA ("FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT") (CÓDIGO DE GOBIERNO DE CALIFORNIA, ARTÍCULOS 12900 AL 12996) Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN (CÓDIGO DE REGLAMENTOS DE CALIFORNIA, TÍTULO 2, ARTÍCULOS 11000 AL 11141):

1. Prohíbe el acoso de empleados, solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y contratistas independientes, por cualquier persona, y requiere que los empleadores adopten todas las medidas razonables para impedir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual; el acoso debido al género del trabajador; y el acoso debido al embarazo, parto, lactancia y/o problemas médicos relacionados; así como el acoso basado en características mencionadas arriba.
2. Requiere que todos los empleadores proporcionen la información correspondiente a cada uno de sus trabajadores, acerca de la naturaleza y la ilegalidad del acoso sexual, así como los remedios legales aplicables en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden crear sus propias publicaciones, las cuales deben cumplir con los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código de Gobierno de California, o pueden utilizar un folleto del DFEH.
3. Exige a los empleadores con 5 o más empleados y a todas las entidades públicas que proporcionen capacitación para todos los empleados sobre la prevención del acoso sexual, que incluye acoso en función de la identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
4. Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo, a menos que las necesidades del negocio lo justifique. El empleador debe notificar a los empleados acerca de las restricciones del uso de cualquier idioma y de las consecuencias a las que se expondrán los infractores. También prohíbe que los empleadores discriminen contra un solicitante de trabajo o contra un empleado porque tienen una licencia de conducir proporcionada a personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los Estados Unidos está autorizada bajo las leyes federales.
5. Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables para las creencias y prácticas religiosas de un empleado, un interno no remunerado, un solicitante de empleo, incluyendo el uso o el porte de prendas religiosas, joyería o artefactos, y los estilos de pelo, el vello facial, o el vello corporal, que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
6. Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables a los empleados o solicitantes de empleo quienes tienen discapacidades, para que puedan desempeñar las funciones esenciales de un trabajo.
7. Permite a los solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y empleados de interponer quejas ante el DFEH contra un empleador, agencia de empleos, o sindicato laboral en el caso que éstos no cumplan con otorgar la Igualdad de oportunidades en el empleo como lo dispone la ley.
8. Prohíbe la discriminación contra cualquier solicitante de empleo, interno no remunerado, o empleado, en la contratación, promociones, asignaciones, despido, o en cualquier término, condición o privilegio de empleo.
9. Requiere que los empleadores, agencias de empleo, y sindicatos laborales mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, archivo de personal, y documentos de referencia.
10. Requiere que los empleadores proporcionen licencias por períodos de hasta cuatro meses a los empleados discapacitados por el embarazo, parto, o por una condición médica relacionada.
11. Requiere que un empleador proporcione acomodaciones razonables solicitadas por un empleado/a, por indicación médica, relacionadas con su embarazo, parto, o una condición médica relacionada.
12. Requerir a empleadores de 20 o más personas que permitan a los empleados que reúnan los requisitos tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses por el nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o crianza temporal; requerir también a empleadores de 50 o más personas que permitan a los empleados que reúnan los requisitos tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses por una afección grave de salud del propio empleado o para cuidar a los padres, cónyuge o hijo con una afección grave de salud.
13. Requiere que las agencias de empleo proporcionen sus servicios en igualdad, que rechacen órdenes de trabajo que son discriminatorias, y prohíbe que los empleadores y las agencias de empleo hagan indagaciones discriminatorias antes de la contratación, o que publiquen anuncios que expresan una preferencia discriminatoria de contratación.
14. Requiere que los sindicatos laborales no cometan actos de discriminación durante el proceso de la selección de sus socios, o en el caso de enviar a trabajadores a sitios de trabajo.
15. Prohíbe las represalias contra una persona que se oponga, que reporte, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

### COMO PRESENTAR UNA QUEJA

La ley dispone que se ofrezca recursos a individuos que han sido víctimas de discriminación o acoso en el trabajo. Estos recursos incluyen la contratación, pago de salario por adelantado, indemnización de salario atrasado, ascenso, la reintegración a su puesto, órdenes legales al empleador de cesar y abstenerse, honorarios de peritos, costos legales razonables y honorarios razonables de abogados, daños punitivos y compensación por el sufrimiento emocional.

A los solicitantes de empleo, internos no remunerados, y trabajadores: Si usted cree que ha sido sujeto a la discriminación o el acoso, usted puede interponer una queja ante DFEH. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido acosado, puede interponer una queja ante DFEH.

### CONTACTENOS

Línea gratuita: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 contact.center@dfeh.ca.gov www.dfeh.ca.gov

\*Vigente a partir del 1/1/2020.

El Artículo 12950 del Código de Gobierno y el Artículo 11013, Título 2, del Código de Reglamentos de California, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Deberá estar colocado en las oficinas de contratación, en las carteleras de anuncios de los empleados, en las salas de espera de agencias de empleo, en las salas de sindicatos, y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Los empleadores que tengan en un establecimiento más de un 10% de empleados que no hablen Inglés deberán pulicar este aviso en el o los idiomas que correspondan.

DFEH-E07P-SP / Diciembre 2019

THE MISSION OF THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING IS TO PROTECT THE PEOPLE OF CALIFORNIA FROM UNLAWFUL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, HOUSING AND PUBLIC ACCOMMODATIONS, AND FROM THE PERPETRATION OF ACTS OF HATE VIOLENCE AND HUMAN TRAFFICKING.

# California Law Prohibits Workplace Discrimination & Harassment



## THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING

THE CALIFORNIA DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING (DFEH) ENFORCES LAWS THAT PROTECT YOU FROM ILLEGAL DISCRIMINATION AND HARASSMENT IN EMPLOYMENT BASED ON YOUR ACTUAL OR PERCEIVED:

- **ANCESTRY**
- **AGE** (40 and above)
- **COLOR**
- **DISABILITY** (physical, mental, HIV and AIDS)
- **GENETIC INFORMATION**
- **GENDER IDENTITY, GENDER EXPRESSION**
- **MARITAL STATUS**
- **MEDICAL CONDITION** (genetic characteristics, cancer or a record or history of cancer)
- **MILITARY OR VETERAN STATUS**
- **NATIONAL ORIGIN** (includes language use and possession of a driver's license issued to persons unable to prove their presence in the United States is authorized under federal law)
- **RACE** (including, but not limited to, hair texture and protective hairstyles. Protective hairstyles include, but are not limited to, such hairstyles as braids, locks, and twists)
- **RELIGION** (includes religious dress and grooming practices)
- **SEX/GENDER** (includes pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions)
- **SEXUAL ORIENTATION**

THE CALIFORNIA FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT (GOVERNMENT CODE SECTIONS 12900 THROUGH 12996) AND ITS IMPLEMENTING REGULATIONS (CALIFORNIA CODE OF REGULATIONS, TITLE 2, SECTIONS 11000 THROUGH 11141).

1. Prohibit harassment of employees, applicants, unpaid interns, volunteers, and independent contractors by any persons and require employers to take all reasonable steps to prevent harassment. This includes a prohibition against sexual harassment, gender harassment, harassment based on pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions, as well as harassment based on all other characteristics listed above.
2. Require that all employers provide information to each of their employees on the nature, illegality, and legal remedies that apply to sexual harassment. Employers may either develop their own publications, which must meet standards set forth in California Government Code section 12950, or use a brochure from DFEH.
3. Require employers with 5 or more employees and all public entities to provide training for all employees regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation.
4. Prohibit employers from limiting or prohibiting the use of any language in any workplace unless justified by business necessity. The employer must notify employees of the language restriction and consequences for violation. Also prohibits employers from discriminating against an applicant or employee because they possess a driver's license issued to a person who is unable to prove that their presence in the United States is authorized under federal law.
5. Require employers to reasonably accommodate an employee, unpaid intern, or job applicant's religious beliefs and practices, including the wearing or carrying of religious clothing, jewelry or artifacts, and hair styles, facial hair, or body hair, which are part of an individual's observance of their religious beliefs.
6. Require employers to reasonably accommodate employees or job applicants with disabilities to enable them to perform the essential functions of a job.
7. Permit job applicants, unpaid interns, volunteers, and employees to file complaints with DFEH against an employer, employment agency, or labor union that fails to grant equal employment as required by law.
8. Prohibit discrimination against any job applicant, unpaid intern, or employee in hiring, promotions, assignments, termination, or any term, condition, or privilege of employment.
9. Require employers, employment agencies, and unions to preserve applications, personnel records, and employment referral records for a minimum of two years.
10. Require employers to provide leaves of up to four months to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition.
11. Require an employer to provide reasonable accommodations requested by an employee, on the advice of their health care provider, related to their pregnancy, childbirth, or a related medical condition.
12. Require employers of 20 or more persons to allow eligible employees to take up to 12 weeks leave in a 12-month period for the birth of a child or the placement of a child for adoption or foster care; also require employers of 50 or more persons to allow eligible employees to take up to 12 weeks leave in a 12-month period for an employee's own serious health condition or to care for a parent, spouse, or child with a serious health condition.
13. Require employment agencies to serve all applicants equally, refuse discriminatory job orders, and prohibit employers and employment agencies from making discriminatory pre-hiring inquiries or publishing help-wanted advertisements that express a discriminatory hiring preference.
14. Prohibit unions from discriminating in member admissions or dispatching members to jobs.
15. Prohibit retaliation against a person who opposes, reports, or assists another person to oppose unlawful discrimination.

### FILING A COMPLAINT

The law provides for remedies for individuals who experience prohibited discrimination or harassment in the workplace. These remedies include hiring, front pay, back pay, promotion, reinstatement, cease-and-desist orders, expert witness fees, reasonable attorney's fees and costs, punitive damages, and emotional distress damages.

Job applicants, unpaid interns, and employees: If you believe you have experienced discrimination or harassment you may file a complaint with DFEH. Independent contractors and volunteers: If you believe you have been harassed, you may file a complaint with DFEH.

Complaints must be filed within three years\* of the last act of discrimination/harassment.

For victims who are under the age of eighteen, not later than three years after the last act of discrimination/harassment or one year after the victim's eighteenth birthday, whichever is later.

To schedule an appointment, contact the Communication Center below.

If you have a disability that requires a reasonable accommodation, the DFEH can assist you by scribing your intake by phone or, for individuals who are Deaf or Hard of Hearing or have speech disabilities, through the California Relay Service (711), or contact us below.

DFEH is committed to providing access to our materials in an alternative format as a reasonable accommodation for people with disabilities when requested.

### CONTACT US

Toll Free: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov) [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

\*Effective 1/1/2020

Government Code section 12950 and California Code of Regulations, title 2, section 11013, require all employers to post this document. It must be conspicuously posted in hiring offices, on employee bulletin boards, in employment agency waiting rooms, union halls, and other places employees gather. Any employer whose workforce at any facility or establishment consists of more than 10% of non-English speaking persons must also post this notice in the appropriate language or languages. DFEH-E07P-ENG / December 2019



# Aviso a los Empleados

**ESTE EMPLEADOR SE HA REGISTRADO CON EL DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD) COMO ES REQUERIDO. POR EL CÓDIGO DEL SEGURO DE DESEMPEÑO DE CALIFORNIA Y ESTÁ REPORTANDO AL EDD LOS CRÉDITOS DE SUELDOS QUE ESTÁN SIENDO ACUMULADOS PARA SER USADOS POR USTED, COMO UNA BASE PARA:**

**UI Seguro de Desempleo** (financiado en su totalidad por los impuestos pagados por los empleadores); El Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) es pagado por su empleador y proporciona los pagos de beneficios para sustituir parte de los sueldos cuando usted está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por razones ajenas a su voluntad. Para solicitar los pagos de beneficios, usted tiene que cumplir con todos los requisitos de elegibilidad, incluyendo estar disponible para trabajar y buscando un empleo.

**Cómo Presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) Nueva** – Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** UI Online<sup>SM</sup> es la manera más rápida y conveniente para presentar su Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Para empezar, visite la página de Internet [www.edd.ca.gov/UI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/UI_Online).
- **Teléfono:** Los representantes del EDD están disponibles en los números telefónicos gratuitos, días lunes a viernes, de 8 a.m. a 12 del mediodía (Hora del Pacífico) con excepción de los días festivos del estado. Inglés 1-800-300-5616 Español 1-800-326-8937 TTY (teletipo) 1-800-815-9387 Cantonés 1-800-547-3506 Mandarín 1-866-303-0706 Vietnamita 1-800-547-2058

- **Correo postal o fax:** Cuando visiten UI Online para presentar su solicitud para beneficios nueva, a algunos solicitantes se les indicará que la envíen a través del correo postal o por fax. Si esto es necesario, la *Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo*, DE 1101/S será mostrada. Para un proceso más rápido y seguro envíe el formulario completo por fax, al número de teléfono listado en el formulario. Si usted está enviando su solicitud para beneficios por correo postal, envíela a la dirección postal que aparece en el formulario y permita tiempo adicional para que sea procesada.

**Atención:** Si usted se tarda en presentar su solicitud, los pagos de beneficios se pueden demorar.

**DI Seguro de Incapacidad** (financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados): El Seguro de Incapacidad (DI, por sus siglas en inglés) es financiado por las contribuciones de los empleados y proporciona los pagos de beneficios para sustituir parte de los sueldos a los residentes de California que son elegibles, que no pueden trabajar debido a una enfermedad que no está relacionada con el empleo, una lesión, un embarazo o una discapacidad.

El empleador debe proporcionar el folleto de *Información y Requisitos del Seguro de Discapacidad (DI)*, DE 2515/S a los empleados recién contratados y a cada empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad no relacionada con el empleo, una lesión, un embarazo o discapacidad.

**Cómo Presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Incapacidad (DI) Nueva** – Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** SDI Online<sup>SM</sup> es el método más rápido y conveniente para presentar una solicitud. Para empezar, visite la página de Internet [www.edd.ca.gov/SDI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/SDI_Online).
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud para beneficios con el EDD por correo postal, complete y presente el formulario en papel de la *Solicitud de Beneficios del Seguro de Incapacidad (DI)*, DE 2501/S. Usted puede obtener el formulario en papel por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés), por Internet en [www.edd.ca.gov/Forms](http://www.edd.ca.gov/Forms) o llamando al 1-800-480-3287.

**Atención:** Si su empleador mantiene un plan de Seguro Privado (*Voluntary Plan*) para la cobertura de una incapacidad, comuníquese con su empleador para solicitar la asistencia. Para más información acerca del DI, visite la página de Internet [www.edd.ca.gov/disability](http://www.edd.ca.gov/disability) o llame al 1-800-480-3287. Empleados del estado deben llamar al 1-866-352-7675. TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-563-2441.

**PFL Permiso Familiar Pagado** (financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados): El Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés) es financiado por las contribuciones de los empleados y proporciona los pagos de beneficios que sustituyen el pago parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles y que necesitan tomar tiempo fuera del empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, tal como un niño(a), un padre o madre, suegro(a), abuelo(a), nieto(a), hermano(a), esposo(a) o una pareja doméstica registrada. Los pagos de beneficios están también disponibles para los padres que necesitan tomar tiempo fuera del empleo para establecer lazos afectivos con su niño(a) recién nacido, adoptado o bajo el cuidado de crianza temporal (*foster care*).

El empleador debe proporcionar el folleto del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California, DE 2511/S a los empleados recién contratados y a cada empleado que está tomando tiempo fuera del empleo para cuidar a un familiar gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un niño nuevo.

**Cómo Presentar una Solicitud del Permiso Familiar Pagado (PFL) Nueva** – Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** SDI Online es el método más rápido y conveniente para presentar una solicitud. Para empezar, visite la página de Internet [www.edd.ca.gov/SDI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/SDI_Online).
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud para beneficios con el EDD por correo postal, complete y envíe el formulario en papel titulado en inglés *Claim for Paid Family Leave (PFL Benefits)*, DE 2501F. Usted puede obtener el formulario en papel por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI), por Internet en [www.edd.ca.gov/Forms](http://www.edd.ca.gov/Forms) o llamando al 1-877-238-4373.

**Atención:** Si su empleador ofrece un plan de Seguro Privado (*Voluntary Plan*) para la cobertura del PFL, comuníquese con su empleador para solicitar la asistencia.

Para más información acerca del PFL, visite la página de Internet [www.edd.ca.gov/disability](http://www.edd.ca.gov/disability) o llame al 1-877-238-4373. Empleados del estado deben llamar al 1-877-945-4747. TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-445-1312.

**Atención:** Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura de los programas de seguros mencionados anteriormente. Es ilegal hacer una declaración falsa o retener información con el fin de recibir pagos de beneficios. Para obtener información adicional, visite el sitio de Internet del EDD [www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov).

# Notice to Employees:



**THIS EMPLOYER IS REGISTERED WITH THE EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT (EDD) AS REQUIRED BY THE CALIFORNIA UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE AND IS REPORTING WAGE CREDITS TO THE EDD THAT ARE BEING ACCUMULATED FOR YOU TO BE USED AS A BASIS FOR:**

**UI Unemployment Insurance** (funded entirely by employers' taxes): Unemployment Insurance (UI) is paid for by your employer and provides partial income replacement when you are unemployed or your hours are reduced due to no fault of your own. To claim UI benefit payments you must also meet all UI eligibility requirements, including that you must be available for work and searching for work:

**How to File a New UI Claim:** Use one of the following methods:

- **Online:** UI Online<sup>SM</sup> is the fastest and most convenient way to file your UI claim. Visit [www.edd.ca.gov/UI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/UI_Online) to get started.
- **Phone:** Representatives are available at the following toll-free numbers, Monday through Friday between 8 a.m. to 12 noon (Pacific Standard Time), except during state holidays.

English 1-800-300-5616	Cantonese 1-800-547-3506	Vietnamese 1-800-547-2058
Spanish 1-800-326-8937	Mandarin 1-866-303-0706	TTY 1-800-815-9387
- **Fax or Mail:** When accessing UI Online to file a new claim, some customers will be instructed to fax or mail their UI application to the EDD. If this occurs, the *Unemployment Insurance Application*, DE 1101I, will display. For faster and more secure processing, fax the completed form to the number listed on the form. If mailing your UI application, use the address on the form and allow additional time for processing.

**Important:** Waiting to file your UI claim may delay benefit payments.

**DI Disability Insurance** (funded entirely by employees' contributions): Disability Insurance (DI) is funded by employees' contributions and provides partial wage replacement benefits to eligible Californians who are unable to work due to a non-work-related illness, injury, pregnancy, or disability.

Your employer must provide the *Disability Insurance Provisions*, DE 2515 brochure, to newly hired employees and to each employee who is unable to work due to a non-work-related illness, injury, pregnancy, or disability.

**How to File a New DI Claim:** Use one of the following methods:

- **Online:** SDI Online is the fastest and most convenient way to file your claim. Visit [www.edd.ca.gov/SDI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/SDI_Online) to get started.
- **Mail:** To file a claim with the EDD by mail, complete and submit a *Claim for Disability Insurance (DI) Benefits*, DE 2501 form. You can obtain a paper claim form from your employer, physician/practitioner, visiting a State Disability Insurance office, online at [www.edd.ca.gov/Forms](http://www.edd.ca.gov/Forms), or by calling 1-800-480-3287.

**Note:** If your employer maintains an approved Voluntary Plan for DI coverage, contact your employer for assistance.

For more information about DI, visit [www.edd.ca.gov/disability](http://www.edd.ca.gov/disability) or call 1-800-480-3287. State government employees should call 1-866-352-7675 TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-563-2441.

**PFL Paid Family Leave** (funded entirely by employees' contributions): Paid Family Leave (PFL) is funded by employees' contributions and provides partial wage replacement benefits to eligible Californians who need time off work to care for seriously ill child, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling, spouse, or registered domestic partner. Benefits are also available to parents who need time off work to bond with a new child entering the family by birth, adoption, or foster care placement.

Your employer must provide the *Paid Family Leave*, DE 2511 brochure, to newly hired employees and to each employee who is taking time off work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child.

**How to File a New PFL Claim:** Use one of the following methods:

- **Online:** SDI Online is the fastest and most convenient way to file your claim. Visit [www.edd.ca.gov/SDI\\_Online](http://www.edd.ca.gov/SDI_Online) to get started.
- **Mail:** To file a claim with the EDD by mail, complete and submit a *Claim for Paid Family Leave (PFL) Benefits*, DE 2501F form. You can obtain a paper claim form from your employer, a physician/practitioner, visiting a State Disability Insurance office, online at [www.edd.ca.gov/Forms](http://www.edd.ca.gov/Forms), or by calling 1-877-238-4373.

**Note:** If your employer maintains an approved Voluntary Plan for PFL coverage, contact your employer for assistance.

For more information about PFL, visit [www.edd.ca.gov/disability](http://www.edd.ca.gov/disability) or call 1-877-238-4373. State government employees should call 1-877-945-4747 TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-445-1312.

**Note:** Some employees may be exempt from coverage by the above insurance programs. It is illegal to make a false statement or to withhold facts to claim benefits. For additional general information, visit the EDD website at [www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov).



# Los Derechos que le Brinda la Ley USERRA

## LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RECONTRATACIÓN DE MIEMBROS Y VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Esta Ley protege los derechos laborales de aquellas personas que voluntaria o involuntariamente abandonan sus empleos para unirse a las fuerzas armadas o a determinados tipos de servicio dentro del Sistema Médico Nacional contra Desastres. La Ley USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar a ex y actuales miembros de los servicios uniformados y a quienes solicitan ingresar en los servicios uniformados.

### DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su empleo civil si lo abandona para unirse a los servicios uniformados y:

- si se asegura de que su empleador reciba un aviso escrito u oral del servicio que usted brinda;
- si usted tiene cinco años o menos de servicio acumulado en las fuerzas armadas durante el tiempo en que trabajó con ese empleador en particular;
- si regresa a su empleo o solicita su recontratación en forma oportuna luego de concluir su servicio; y
- si no se lo ha apartado del servicio a través de una baja deshonrosa o bajo condiciones deshonrosas.

Si usted cumple con los requisitos para su recontratación, debe ser reincorporado a su puesto y debe recibir los beneficios a los que habría tenido acceso si no hubiera estado ausente por colaborar con las fuerzas armadas o, en algunos casos, a un empleo similar.

### DERECHO A NO SER DISCRIMINADO NI SER OBJETO DE REPRESALIAS

Si usted:

- es ex o actual miembro de las fuerzas armadas;
- ha solicitado ingresar de las fuerzas armadas; o
- está obligado a unirse a las fuerzas armadas;

entonces un empleador no puede negarle:

- un primer empleo;
- la recontratación;
- la permanencia en el empleo;
- un ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo en razón de su condición.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que colabore con la aplicación de los derechos establecidos en la Ley USERRA, en particular, contra quien

brinde testimonio o realice declaraciones vinculadas a un procedimiento contemplado en esa Ley, incluso si esa persona no tiene relación con las fuerzas armadas.

### COBERTURA MÉDICA

- Si usted abandona su trabajo para unirse a las fuerzas armadas, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica vigente que su empleador brinda a usted y a sus dependientes por un plazo máximo de 24 meses mientras brinda sus servicios en las fuerzas armadas.
- Si usted elige no continuar con su cobertura médica mientras brinda servicios en las fuerzas armadas, tiene derecho a ser reincorporado al plan de salud de su empleador cuando sea recontratado, generalmente, sin que se aplique ningún período de gracia o exclusión (por ejemplo, exclusiones por enfermedades preexistentes), excepto en el caso de enfermedades o lesiones vinculadas al servicio.

### APLICACIÓN

- El Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos está autorizado para investigar y resolver las denuncias por violaciones de la Ley USERRA.
- Para solicitar asistencia en la presentación de una denuncia, o por cualquier otra información sobre la Ley USERRA, contacte al Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos llamando al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web, <http://www.dol.gov/vets>. También puede visualizar un Asesor sobre la Ley USERRA interactivo en línea, disponible en <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- Si usted presenta una denuncia ante el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos y el Servicio no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea enviado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial, según corresponda, para que lo represente.
- Usted también puede optar por no utilizar el procedimiento ante el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos, y presentar una demanda civil contra un empleador por violaciones de la Ley USERRA.

Los derechos que aquí se enumeran pueden variar según las circunstancias. El texto en inglés de este aviso fue elaborado por el Servicio de Trabajo y Capacitación de Veteranos y puede consultarse en Internet en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. Las leyes federales exigen que los empleadores informen a sus empleados sobre los derechos que les brinda la Ley USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito mediante la publicación de este texto en los lugares donde suelen colocarse los avisos a los empleados.



Departamento de Trabajo  
de los Estados Unidos  
1-866-487-2365



Departamento de Justicia  
de los Estados Unidos



Oficina de  
Asesoramiento  
Especial



1-800-336-4590  
Fecha de publicación:  
Abril de 2017



# Your Rights Under USERRA

## THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

### REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

### RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment; • reemployment; • retention in employment;
- promotion; or • any benefit of employment because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement

of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

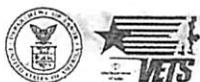
### HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

### ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- 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 <http://www.dol.gov/vets>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590  
Publication Date—April 2017



# 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):** Pagos 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).** Este 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: www.talispoint.com/cvty/gbmpn

Fecha de vigencia de la MPN: 06-01-15

Número de identificación de la MPN: 2346

Si usted necesita ayuda en localizar un médico de una MPN, llame a su asistente de acceso de la MPN al: (855) 203-2845

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: (855) 203-2845

**Discriminación.** Es ilegal que su empleador le castigue o despidan 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: Gallagher Bassett Services Teléfono: (866) 841-1067

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador: Zurich American Services (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: 605 W Santa Ana Blvd, Bldg 28 Rm 451 Santa Ana, CA 92701 llámalo 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.

ESTADO DE CALIFORNIA - DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

División de Compensación de Trabajadores

DWC 7 (1/1/2016)

AG

# Notice to Employees-Injuries Caused By Work

You may be entitled to workers' compensation benefits if you are injured or become ill because of your job. Workers' compensation covers most work-related physical or mental injuries and illnesses. An injury or illness can be caused by one event (such as hurting your back in a fall) or by repeated exposures (such as hurting your wrist from doing the same motion over and over).

**Benefits.** Workers' compensation benefits include:

- **Medical Care:** Doctor visits, hospital services, physical therapy, lab tests, x-rays, medicines, medical equipment and travel costs that are reasonably necessary to treat your injury. You should never see a bill. There are limits on chiropractic, physical therapy and occupational therapy visits.
- **Temporary Disability (TD) Benefits:** Payments if you lose wages while recovering. For most injuries, TD benefits may not be paid for more than 104 weeks within five years from the date of injury.
- **Permanent Disability (PD) Benefits:** Payments if you do not recover completely and your injury causes a permanent loss of physical or mental function that a doctor can measure.
- **Supplemental Job Displacement Benefit:** A nontransferable voucher, if you are injured on or after 1/1/2004, your injury causes permanent disability, and your employer does not offer you regular, modified, or alternative work.
- **Death Benefits:** Paid to dependents if you die from a work-related injury or illness.

**Naming Your Own Physician Before Injury or Illness (Predesignation).** You may be able to choose the doctor who will treat you for a job injury or illness. If eligible, you must tell your employer, in writing, the name and address of your personal physician or medical group *before* you are injured. You must obtain their agreement to treat you for your work injury. For instructions, see the written information about workers' compensation that your employer is required to give to new employees.

**If You Get Hurt:**

1. **Get Medical Care.** If you need emergency care, call 911 for help immediately from the hospital, ambulance, fire department or police department. If you need first aid, contact your employer.
2. **Report Your Injury.** Report the injury immediately to your supervisor or to an employer representative. Don't delay. There are time limits. If you wait too long, you may lose your right to benefits. Your employer is required to provide you with a claim form within one working day after learning about your injury. Within one working day after you file a claim form, your employer or claims administrator must authorize the provision of all treatment, up to ten thousand dollars, consistent with the applicable treatment guidelines, for your alleged injury until the claim is accepted or rejected.
3. **See Your Primary Treating Physician (PTP).** This is the doctor with overall responsibility for treating your injury or illness.
  - If you predesignated your personal physician or medical group, you may see your personal physician or the medical group after you are injured.
  - If your employer is using a medical provider network (MPN) or a health care organization (HCO), in most cases you will be treated within the MPN or HCO unless you predesignated a personal physician or medical group. An MPN is a group of physicians and health care providers who provide treatment to workers injured on the job. You should receive information from your employer if you are covered by an HCO or a MPN. Contact your employer for more information.
  - If your employer is not using an MPN or HCO, in most cases the claims administrator can choose the doctor who first treats you when you are injured, unless you predesignated a personal physician or medical group.
4. **Medical Provider Networks.** Your employer may be using an MPN, which is a group of health care providers designated to provide treatment to workers injured on the job. If you have predesignated a personal physician or medical group prior to your work injury, then you may go there to receive treatment from your predesignated doctor. If you are treating with a non-MPN doctor for an existing injury, you may be required to change to a doctor within the MPN. For more information, see the MPN contact information below:

MPN website: www.talispoint.com/cvty/gbmpn

MPN Effective Date: 06-01-15

MPN Identification number: 2346

If you need help locating an MPN physician, call your MPN access assistant at: (855) 203-2845

If you have questions about the MPN or want to file a complaint against the MPN, call the MPN Contact Person at: (855) 203-2845

**Discrimination.** It is illegal for your employer to punish or fire you for having a work injury or illness, for filing a claim, or testifying in another person's workers' compensation case. If proven, you may receive lost wages, job reinstatement, increased benefits, and costs and expenses up to limits set by the state.

**Questions?** Learn more about workers' compensation by reading the information that your employer is required to give you at time of hire. If you have questions, see your employer or the claims administrator (who handles workers' compensation claims for your employer):

Claims Administrator: Gallagher Bassett Services Phone: (866) 841-1067

Workers' compensation insurer: Zurich American Insurance (Enter "self-insured" if appropriate)

You can also get free information from a State Division of Workers' Compensation Information (DWC) & Assistance Officer. The nearest Information & Assistance Officer can be found at location: 605 W. Santa Ana Blvd. Bldg 28 Rm 451 Santa Ana 92701 or by calling toll-free (800) 736-7401. Learn more information about workers' compensation online: [www.dwc.ca.gov](http://www.dwc.ca.gov) and access a useful booklet "Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers."

**False claims and false denials.** Any person who makes or causes to be made any knowingly false or fraudulent material statement or material representation for the purpose of obtaining or denying workers' compensation benefits or payments is guilty of a felony and may be fined and imprisoned.

Your employer may not be liable for the payment of workers' compensation benefits for any injury that arises from your voluntary participation in any off-duty, recreational, social, or athletic activity that is not part of your work-related duties.

---

# Tiempo Libre para Votar

Las urnas están abiertas de 7:00 a.m. a 8:00 p.m. todos los días de elecciones. Si usted debe estar en su trabajo durante esos horarios, y no cuenta con tiempo suficiente fuera del horario laboral para votar en una elección del estado, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas libres para votar, sin perder ninguna paga.

Puede tomarse todo el tiempo que necesite para votar, pero solo dos horas de ese tiempo serán pagas.

Su tiempo libre para votar sólo puede ser al principio o al final de su turno de trabajo regular, lo que le permita más tiempo para votar y ausentarse lo menos posible de su horario de trabajo, a menos que haga otros arreglos con su empleador.

Si tres días hábiles antes de la elección cree que necesitará tiempo libre para votar, debe notificar a su empleador como mínimo dos días hábiles antes de la elección.

Secretaría de Estado, 1500 11th Street, 5th Floor, Sacramento, CA 95814, (800) 345-VOTE (8683), [www.sos.ca.gov](http://www.sos.ca.gov)

Código de Elecciones de California artículo 14000

---

ISBN 1-57997-893-2



9 781579 978938

PSS

ISBN 1-57997-897-5



9 781579 978976

PSP

Para hacer otro pedido llame al 1-800-331-8877 o póngase en contacto con:

**CalChamber**

1215 K St., Sacramento, CA 95814

**store:calchamber.com**

© Copyright 2020, California Chamber of Commerce. All rights reserved.

---

# Time Off to Vote

Polls are open from 7:00 a.m. to 8:00 p.m. each Election Day. If you are scheduled to be at work during that time and you do not have sufficient time outside of working hours to vote at a statewide election, California law allows you to take up to two hours off to vote, without losing any pay.

You may take as much time as you need to vote, but only two hours of that time will be paid. Your time off for voting can be only at the beginning or end of your regular work shift, whichever allows the most free time for voting and the least time off from your regular working shift, unless you make another arrangement with your employer.

If three working days before the election you think you will need time off to vote, you must notify your employer at least two working days prior to the election.

California Elections Code Section 14000

Secretary of State, 1500 11th Street, 5th Floor Sacramento, CA 95814 (800) 345-VOTE (8683) [www.sos.ca.gov](http://www.sos.ca.gov)

---

ISBN 1-57997-891-6



9 781579 978914

**PSE**

ISBN 1-57997-895-9



9 781579 978952

**PEP**

To reorder, call 1-800-331-8877

or contact **CalChamber**,

1215 K St., Sacramento, CA 95814

[calchamber.com/store](http://calchamber.com/store)

© Copyright 2020, California Chamber of Commerce. All rights reserved.

# Para todos los Empleados

Sus derechos como empleado están protegidos por la legislación federal y estatal. De acuerdo con esta legislación, su empleador debe mostrar esta información para que usted pueda conocer sus derechos. Si tiene alguna duda sobre la información que aparece a continuación, póngase en contacto con su supervisor inmediato o con el departamento de personal.

## Emergencia

AMBULANCIA 911  
INCENDIOS - RESCATE (714) 754-5106  
HOSPITAL Western Medical Clinic (714) 953-3500  
MÉDICO Pacific Medical (714) 557-5599  
ALTERNATIVO Coastal Family Medicine (714) 668-2500  
POLICÍA (714) 754-5033  
CAL/OSHA 1-800-963-9424

(LA EXHIBICIÓN DE UN PÓSTER SE REQUIERE EN EL TÍTULO 8, ARTÍCULO 1512(e),  
CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA)

Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, Publicaciones de Cal/OSHA  
Apartado de correos 420603, San Francisco, CA 94142-0603, S-500 marzo de 1990

## Notificación del Día de Paga

Los días de paga para los empleados de: Silverwood Landscape  
(nombre de la empresa)

- serán como se indica a continuación:
- semanalmente, el Jueves 3:30pm lugar de trabajo  
día de la semana hora lugar
- cada dos semanas, el \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_  
día de la semana hora lugar
- dos veces al mes, el \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_  
fecha fecha hora lugar
- mensualmente, el \_\_\_\_\_  
fecha hora lugar

De acuerdo con los Artículos 204, 204a, 204b, 205 y 205.5 del Código de Trabajo de California. Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, División para el Cumplimiento de las Normas Laborales DLSE 8 (REV. 06-02)

# All Employees

Your rights as an employee are protected by federal and state laws and regulations. To help make you aware of your rights, your employer is displaying these notices in compliance with these laws and regulations. If you have any questions or need to clarify something you read here, please contact your immediate supervisor or the personnel department.

## Emergency

AMBULANCE 911  
FIRE - RESCUE (714) 754-5106  
HOSPITAL Western Medical Clinic (714) 953-3500  
PHYSICIAN Pacific Medical Clinic (714) 557-5599  
ALTERNATE Coastal Family Medicine (714) 668-2500  
POLICE (714) 754-5033  
CAL/OSHA 1-800-963-9424

## Payday Notice

Regular paydays for employees of: Silverwood Landscape  
(company name)  
shall be as follows:  
 weekly, on Thursday 3:30 pm Office  
day of week time place  
 every other week on \_\_\_\_\_  
day of week time place  
 twice a month on the \_\_\_\_\_ and \_\_\_\_\_  
date date time place  
 monthly, on the \_\_\_\_\_  
date time place

This is in accordance with Sections 204, 204a, 204b, 205 and 205.5 of the California Labor Code. DLSE 8 (Rev. 06-02)

(POSTING IS REQUIRED BY TITLE 8 SECTION 1512 (e), CALIFORNIA CODE OF REGULATIONS)  
State of California, Department of Industrial Relations  
Cal/OSHA Publications; P.O. Box 420603; San Francisco, CA 94142-0603 S-500 March 1990

# Protección de los Empleados Denunciantes

La política pública del Estado de California es la de alentar a los empleados a que informen a cualquier agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con autoridad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, y que suministren información a y testifiquen ante cualquier organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando tengan motivos suficientes para creer que el empleador está violando una ley estatal o federal, o está violando o no está cumpliendo con alguna norma o reglamentación local, estatal o federal.

## ¿Quién está protegido?

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], las personas protegidas son los empleados. Se entiende por "empleado" a toda persona empleada por un empleador o patrón, ya sea público o privado, incluyendo, entre otras, las personas empleadas por el estado o cualquier subdivisión de este, por cualquier condado, ciudad, ciudad y condado, incluida cualquier ciudad o condado chárter, cualquier distrito escolar, distrito de colegios comunitarios, sociedad anónima pública o municipal, subdivisión política y la Universidad de California. [Sección 1106 del Código de Trabajo de California].

## ¿Qué se entiende por "denunciante" ("whistleblower" en inglés)?

Un "denunciante" es un empleado que revela información a una agencia gubernamental o agencia encargada del orden público, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado con facultad para investigar, divulgar o corregir la infracción o el incumplimiento, o que suministra información a o testifica ante un organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o interrogatorio, cuando el empleado tenga motivos suficientes para creer que la información revela:

1. La violación de una ley estatal o federal,
2. La violación o el incumplimiento de una norma o reglamentación local, estatal o federal, o
3. En relación con la seguridad y salud de los empleados, condiciones de trabajo o prácticas laborales inseguras en su empleo o lugar de trabajo.

Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que resultaría en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamentación local, estatal o federal.

## ¿Qué tipo de protección se ofrece a estos empleados?

1. Los empleadores no podrán adoptar ni aprobar ninguna norma, reglamentación o política que impida a los empleados denunciar actos ilegales en el trabajo.
2. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que denuncien actos ilegales en el trabajo.
3. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por negarse a participar en una actividad que podría resultar en una violación de una ley estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamentación estatal o federal.
4. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por haber ejercido su derecho a denunciar actos ilegales en cualquier empleo anterior.
5. Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados por ser familiares de una persona que ha participado en actividades protegidas de denuncia.

De acuerdo con la [Sección 1102.5 del Código de Trabajo de California], si un empleador toma represalias contra un empleado que denuncia actos ilegales en el trabajo, el empleador estará obligado a restablecer el empleo y los beneficios laborales del empleado, pagar el salario no percibido y tomar cualquier otra medida que sea necesaria para cumplir con la ley.

## Cómo denunciar actos ilegales

Si dispone de información sobre posibles incumplimientos de leyes, normas o reglamentaciones locales, estatales o federales, o violaciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de una corporación o sociedad de responsabilidad limitada ante sus socios, inversionistas o empleados, **llame a la Línea Gratuita para Denunciantes del Procurador General del Estado de California: 1-800-952-5225**. El procurador general dirigirá su llamada a la autoridad gubernamental correspondiente para que la estudie y, si corresponde, lleve a cabo una investigación.

# Whistleblowers Are Protected

It is the public policy of the State of California to encourage employees to notify an appropriate government or law enforcement agency, person with authority over the employee, or another employee with authority to investigate, discover, or correct the violation or noncompliance, and to provide information to and testify before a public body conducting an investigation, hearing or inquiry, when they have reason to believe their employer is violating a state or federal statute, or violating or not complying with a local, state or federal rule or regulation.

## Who is protected?

Pursuant to [California Labor Code Section 1102.5], employees are the protected class of individuals. "Employee" means any person employed by an employer, private or public, including, but not limited to, individuals employed by the state or any subdivision thereof, any county, city, city and county, including any charter city or county, and any school district, community college district, municipal or public corporation, political subdivision, or the University of California. [California Labor Code Section 1106]

## What is a whistleblower?

A "whistleblower" is an employee who discloses information to a government or law enforcement agency, person with authority over the employee, or to another employee with authority to investigate, discover, or correct the violation or noncompliance, or who provides information to or testifies before a public body conducting an investigation, hearing or inquiry, where the employee has reasonable cause to believe that the information discloses:

1. A violation of a state or federal statute,
2. A violation or noncompliance with a local, state or federal rule or regulation, or
3. With reference to employee safety or health, unsafe working conditions or work practices in the employee's employment or place of employment.

A whistleblower can also be an employee who refuses to participate in an activity that would result in a violation of a state or federal statute, or a violation of or noncompliance with a local, state or federal rule or regulation.

## What protections are afforded to whistleblowers?

1. An employer may not make, adopt, or enforce any rule, regulation, or policy preventing an employee from being a whistleblower.
2. An employer may not retaliate against an employee who is a whistleblower.
3. An employer may not retaliate against an employee for refusing to participate in an activity that would result in a violation of state or federal statute, or a violation or noncompliance with a state or federal rule or regulation.
4. An employer may not retaliate against an employee for having exercised his or her rights as a whistleblower in any former employment.
5. An employer may not retaliate against an employee because the employee is a family member of a person who has engaged in protected whistleblowing activities.

Under [California Labor Code Section 1102.5], if an employer retaliates against a whistleblower, the employer may be required to reinstate the employee's employment and work benefits, pay lost wages, and take other steps necessary to comply with the law.

## How to report improper acts

If you have information regarding possible violations of state or federal statutes, rules, or regulations, or violations of fiduciary responsibility by a corporation or limited liability company to its shareholders, investors, or employees, call the California State Attorney General's Whistleblower Hotline at 1-800-952-5225. The Attorney General will refer your call to the appropriate government authority for review and possible investigation.



# La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es LA LEY

**Empleadores privados; autoridades locales y estatales; instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales**

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

## **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo; debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

## **DISCAPACIDAD**

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

## **EDAD**

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

## **SEXO (SALARIOS)**

Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

## **GENÉTICA**

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desórdenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o

recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

## **REPRESALIA**

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se ponga a una práctica laboral legal.

**QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN**  
Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## **Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales**

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

## **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL**

La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

## **INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

## **VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO**

La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de

los tres años dados de baja del servicio activo); otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña); y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

## **REPRESALIA**

Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se ponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov), o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

## **Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal**

### **RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO**

Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

### **INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

Las versiones de EEOC de 9/02 y OFCCP de 8/08 se pueden utilizar con el Suplemento de 11/09

EEOC-P/E-1

(Revisado 11/09)

# Equal Employment Opportunity is THE LAW

## Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### Race, Color, Religion, Sex, National Origin

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

### Disability

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

### Age

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

### Sex (Wages)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

### Genetics

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members

(family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

### Retaliation

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

### What To Do if You Believe Discrimination Has Occurred

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

### Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

#### Race, Color, Religion, Sex, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

#### Individuals With Disabilities

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

#### Disabled, Recently Separated, Other Protected, and Armed Forces Service Medal Veterans

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release

from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

### Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov), or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

### Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

#### Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protection of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

#### Individuals With Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

# Derechos de las Personas Transgénero en el Lugar de Trabajo



## DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

### QUÉ SIGNIFICA "TRANSGÉNERO"?

Transgénero es un término usado para referirse a la personas cuya identidad de género es distinta del sexo asignado al nacer. La ley define la expresión de género como "el comportamiento y la apariencia de género de una persona, independientemente de que se ajusten al estereotipo asociado al sexo asignado a esa persona al nacer". La identidad de género y la expresión de género son características protegidas por la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda. Eso significa que los empleadores no pueden discriminar a una persona por identificarse como transgénero o por no identificarse con ningún género, o incluso por la percepción de que una persona es transgénero o que no se ajusta a ningún género.

### QUÉ ES UNA TRANSICIÓN DE GÉNERO?

1. La "transición social" es el proceso de ajustar el género de una persona con su percepción personal de sí misma (por ejemplo, mediante el cambio de nombres y uso de pronombres, uso de baños, participación en actividades como equipos deportivos).
2. La "transición física" se refiere a los tratamientos médicos a los que se puede someter una persona para ajustar su cuerpo a su percepción personal de sí misma (por ejemplo, tratamientos hormonales o procedimientos quirúrgicos).

No es necesario que una persona complete ningún paso en particular de la transición de género para estar protegida por la ley, y ningún empleador puede exigirle a un empleado completar un paso en particular de la transición de género como condición para un trato particular o adaptación.

### PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES

- **¿Qué puede preguntar el empleador?** El empleador puede preguntar acerca de los antecedentes laborales de un empleado, y puede pedir referencias personales, además de otras preguntas no discriminatorias. El entrevistador no puede realizar ninguna pregunta con la intención de determinar la identidad de género de una persona, ni siquiera su estado civil, el nombre de su cónyuge o la relación entre las distintas personas que viven en su casa. Los empleadores no deben realizar ninguna pregunta acerca del cuerpo de una persona, o si planean someterse a cirugía.
- **¿Cómo deben implementar los empleadores los códigos de vestimenta y reglas de arreglo personal?** Si un empleador necesita un código de vestimenta, debe aplicarlo de forma no discriminatoria. Esto significa que si el empleador no puede demostrar una necesidad comercial, debe permitir a cada empleado vestirse según su identidad y expresión de género. No se puede imponer a los empleados transgénero o que no se identifican con ningún género ninguna norma de vestimenta o arreglo personal distinta de las aplicables a los demás empleados.
- **¿Qué obligaciones tienen los empleadores respecto de baños y vestuarios?** Todos los empleados tienen derecho a un baño y vestuarios apropiados y seguros. Esto incluye el derecho a usar un baño o vestuario que se corresponda con la identidad de género del empleado, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, dentro de lo posible, el empleador debe ofrecer un baño unisex de fácil acceso con toilette individual y separado para que lo use cualquier empleado que desee mayor privacidad, por el motivo que sea. El uso de este baño

separado e individual siempre debe ser por preferencia del empleado, y no se puede obligar a ningún empleado a usar ese baño como política, o por acoso en las instalaciones apropiadas para su género. Salvo la ley del estado disponga una exención, todas las instalaciones de toilette separado e individual en establecimientos comerciales, alojamientos o agencias del gobierno local o del estado deben estar identificadas como baños para cualquier género.

### CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA

Si usted considera que ha sido víctima de discriminación puede presentar una queja por discriminación, contactando a DFEH, dentro de los tres años\* desde el hecho de discriminación.

Para programar una cita, contáctese con nuestro Centro de Comunicación.

Si tiene una discapacidad por la que necesita una adaptación razonable, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o; si es sordo, hipoacúsico o tiene un trastorno del habla, puede llamar a través del Servicio de Retransmisión de California (711) o contactarnos por los medios que se indican a continuación.

### CONTÁCTENOS:

Línea gratuita: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
contact.center@dfeh.ca.gov  
www.dfeh.ca.gov

\* Vigente a partir del 1/1/2020. DFEH-E04P-SP / Diciembre 2019

24

# Transgender Rights In The Workplace

THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING



## WHAT DOES "TRANSGENDER" MEAN?

Transgender is a term used to describe people whose gender identity differs from the sex they were assigned at birth. Gender expression is defined by the law to mean a "person's gender-related appearance and behavior whether or not stereotypically associated with the person's assigned sex at birth." Gender identity and gender expression are protected characteristics under the Fair Employment and Housing Act. That means that employers may not discriminate against someone because they identify as transgender or gender non-conforming. This includes the perception that someone is transgender or gender nonconforming.

## WHAT IS A GENDER TRANSITION?

"Social transition" involves a process of socially aligning one's gender with the internal sense of self (e.g., changes in name and pronoun, bathroom facility usage, participation in activities like sports teams). "Physical transition" refers to medical treatments an individual may undergo to physically align their body with internal sense of self (e.g., hormone therapies or surgical procedures). A person does not need to complete any particular step in a gender transition in order to be protected by the law. An employer may not condition its treatment of a transitioning employee upon completion of a particular step in a gender transition.

## FAQ FOR EMPLOYERS

**What is an employer allowed to ask?** Employers may ask about an employee's employment history, and may ask for personal references, in addition to other non-discriminatory questions. An interviewer should not ask questions designed to detect a person's gender identity, including asking about their marital status, spouse's name, or relation of household members to one another. Employers should not ask questions about a person's body or whether they plan to have surgery.

**How do employers implement dress codes and grooming standards?** An employer who requires a dress code must enforce it in a non-discriminatory manner. This means that, unless an employer can demonstrate business necessity, each employee must be allowed to dress in accordance with their gender identity and gender expression. Transgender or gender non-conforming employees may not be held to any different standard of dress or grooming than any other employee.

**What are the obligations of employers when it comes to bathrooms, showers, and locker rooms?** All employees have a right to safe and appropriate restroom and locker room facilities. This includes the right to use a restroom or locker room that corresponds to the employee's gender identity, regardless of the employee's assigned sex at birth. In addition, where possible, an employer should provide an easily accessible unisex single-stall restroom for use by any employee who desires increased

privacy, regardless of the underlying reason. Use of a unisex single stall restroom should always be a matter of choice. No employee should be forced to use one either as a matter of policy or due to harassment in a gender-appropriate facility. Unless exempted by other provisions of state law, all single-user toilet facilities in any business establishment, place of public accommodation, or state or local government agency must be identified as all-gender-toilet facilities.

## FILING A COMPLAINT

If you believe you are a victim of discrimination you may, within three years\* of the discrimination, file a complaint of discrimination by contacting DFEH.

To schedule an appointment, contact the Communication Center below. If you have a disability that requires a reasonable accommodation, the DFEH can assist you by scribing your intake by phone or, for individuals who are Deaf or Hard of Hearing or have speech disabilities, through the California Relay Service (711) or contact us below.

## CONTACT US

Toll Free: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

contactcenter@dfeh.ca.gov

www.dfeh.ca.gov

Effective 1/1/2020

DFEH/E04P/ENG/December 2019

# Protección de Seguridad y Salud en el Trabajo



ESTADO DE CALIFORNIA, DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

## 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 para la Prevención de Lesiones y Enfermedades (Injury and Illness Prevention Program, IIPP) efectivo y por escrito, que cumpla con las exigencias del Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 3203 ([www.dir.ca.gov/title8/3203.htm](http://www.dir.ca.gov/title8/3203.htm)).

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. Asegrese 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 (vea la lista de oficinas). 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.

Todo empleado tiene derecho a negarse a realizar trabajo que podría infringir una norma o regla de seguridad y salud ocupacional cuando dicha infracción podría crear un riesgo real y aparente al empleado o a 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 trabaja, debe siempre obtener 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 consultarlo 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.htm](http://www.dir.ca.gov/title8/339.htm)) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos ([www.dir.ca.gov/title8/5194.htm](http://www.dir.ca.gov/title8/5194.htm)) 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, monitorear 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 eliminarse 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 máximas y mínimas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 ([www.dir.ca.gov/title8/336.htm](http://www.dir.ca.gov/title8/336.htm)). 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 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 reciba una sanción, una Orden de Tomar Medidas Especiales (Order to Take Special Action) o una Orden Especial debe publicarla de forma prominente en o cerca del lugar de la infracción por tres días hábiles o hasta que la condición insegura sea corregida, independientemente de su duración, para advertir a los empleados de los riesgos que pueden existir en el lugar. 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.

# Safety and Health Protection on the Job

State of California, Department of Industrial Relations



California law provides workplace safety and health protections for workers through regulations enforced by the Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA). This poster explains some basic requirements and procedures to comply with the state's workplace safety and health standards and orders. The law requires that this poster be displayed. Failure to do so could result in a substantial penalty. Cal/OSHA standards can be found at [www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm](http://www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm).

## WHAT AN EMPLOYER MUST DO:

All employers must provide work and workplaces that are safe and healthful. In other words, as an employer, you must follow state laws governing job safety and health. Failure to do so can result in a threat to the life or health of workers, and substantial monetary penalties.

You must display this poster in a conspicuous place where notices to employees are customarily posted so everyone on the job can be aware of basic rights and responsibilities.

You must have a written and effective Injury and Illness Prevention Program (IIPP) meeting the requirements of California Code of Regulations, title 8, section 3203 ([www.dir.ca.gov/title8/3203.html](http://www.dir.ca.gov/title8/3203.html)).

You must be aware of hazards your employees face on the job and keep records showing that each employee has been trained in the hazards unique to each job assignment.

You must correct any hazardous condition that you know may result in injury to employees. Failure to do so could result in criminal charges, monetary penalties, and even incarceration.

You must notify a local Cal/OSHA district office of any serious injury or illness, or death, occurring on the job. Be sure to do this immediately after calling for emergency help to assist the injured employee. Failure to report a serious injury or illness, or death, within 8 hours can result in a minimum civil penalty of \$5,000.

## WHAT AN EMPLOYER MUST NEVER DO:

Never permit an employee to do work that violates Cal/OSHA workplace safety and health regulations.

Never permit an employee to be exposed to harmful substances without providing adequate protection.

Never allow an untrained employee to perform hazardous work.

## EMPLOYEES HAVE CERTAIN WORKPLACE SAFETY & HEALTH RIGHTS:

As an employee, you (or someone acting for you) have the right to file a confidential complaint and request an inspection of your workplace if you believe conditions there are unsafe or unhealthful. This is done by contacting the local Cal/OSHA district office (see list of offices). Your name is not revealed by Cal/OSHA, unless you request otherwise.

You also have the right to bring unsafe or unhealthful conditions to the attention of the Cal/OSHA investigator inspecting your workplace.

Any employee has the right to refuse to perform work that would violate an occupational safety or health standard or order where such violation would create a real and apparent hazard to the employee or other employees.

You may not be fired or punished in any way for filing a complaint about unsafe or unhealthful working conditions, or for otherwise exercising your rights to a safe and healthful workplace. If you feel that you have been fired or punished for exercising your rights, you may file a complaint about this type of discrimination by contacting the nearest office of the California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement (Labor Commissioner's Office) or the San Francisco office of the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration. (Employees of state or local government agencies may only file these complaints with the California Labor Commissioner's Office.) Consult your local telephone directory for the office nearest you.

## EMPLOYEES ALSO HAVE RESPONSIBILITIES:

To keep the workplace and your coworkers safe, you should tell your employer about any hazard that could result in an injury or illness to an employee.

While working, you must always obey state workplace safety and health laws.

## 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.

## SPECIAL RULES APPLY FOR WORK AROUND HAZARDOUS SUBSTANCES:

Employers who use any substance that is listed as a hazardous substance in California Code of Regulations, title 8, section 339 ([www.dir.ca.gov/title8/339.html](http://www.dir.ca.gov/title8/339.html)), or is covered by the Hazard Communication standard ([www.dir.ca.gov/title8/5194.html](http://www.dir.ca.gov/title8/5194.html)) must provide employees information on the hazardous chemicals in their work areas, access to safety data sheets, and training on how to use hazardous chemicals safely.

Employers shall make available on a timely and reasonable basis a safety data sheet on each hazardous substance in the workplace upon request of an employee, an employee's collective bargaining representative, or an employee's physician.

Employees have the right to see and copy their medical records and records of exposure to potentially toxic materials or harmful physical agents.

Employers must allow access by employees or their representatives to accurate records of employee exposures to potentially toxic materials or harmful physical agents, and notify employees of any exposures in concentration or levels exceeding the exposure limits allowed by Cal/OSHA standards.

Any employee or their representative has the right to observe monitoring or measuring of employee exposure to hazards conducted to comply with Cal/OSHA regulations.

## WHEN CAL/OSHA COMES TO THE WORKPLACE:

A trained Cal/OSHA safety engineer or industrial hygienist may visit the workplace to make sure your company is obeying workplace safety and health laws.

Inspections are also conducted when an employee files a valid complaint with Cal/OSHA.

Cal/OSHA also goes on-site to the workplace to investigate a serious injury or illness, or fatality.

When an inspection begins, the Cal/OSHA investigator will show official identification.

The employer, or someone the employer chooses, will be given an opportunity to accompany the investigator during the inspection. An authorized representative of the employees will be given the same opportunity. Where there is no authorized employee representative, the investigator will talk to a reasonable number of employees about safety and health conditions at the workplace.

## VIOLATIONS, CITATIONS, AND PENALTIES:

If the investigation shows that the employer has violated a safety and health standard or order, Cal/OSHA may issue a citation. Each citation carries a monetary penalty and specifies a date by which the violation must be abated. A notice, which carries no monetary penalty, may be issued in lieu of a citation for certain non-serious violations. Penalty amounts depend in part on the classification of the violation as regulatory, general, serious, repeat, or willful; and whether the employer failed to abate a previous violation involving the same hazardous condition. Base penalty amounts, penalty adjustment factors, and minimum and maximum penalty amounts are set forth in California Code of Regulations, title 8, section 336 ([www.dir.ca.gov/title8/336.html](http://www.dir.ca.gov/title8/336.html)). In addition, a willful violation that causes death or permanent impairment of the body of any employee can result, upon conviction, in a fine of up to \$250,000 or imprisonment up to three years, or both, and if the employer is a corporation or limited liability company, the fine may be up to \$1.5 million.

The law provides that employers may appeal citations within 15 working days of receipt to the Occupational Safety and Health Appeals Board.

An employer who receives a citation, Order to Take Special Action, or Special Order, must post it prominently at or near the place of the violation for three working days, or until the unsafe condition is corrected, whichever is longer, to warn employees of danger that may exist there. Any employee may protest the time allowed for correction of the violation to the Division of Occupational Safety and Health or the Occupational Safety and Health Appeals Board.

B5

**llame GRATIS a la Línea de Información al Trabajador - 1-866-924-9757**

**DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)**

**SEDE PRINCIPAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 – Teléfono (510) 286-7000**

**SERVICIO DE CONSULTACION CAL/OSHA**

**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	3939 Atlantic Ave., Ste. 212, Long Beach 90807	(562) 506-0810
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	2424 Arden Way, Ste. 160, 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 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
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	2424 Arden Way, Ste. 300, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 470-9122

**OFICINAS ZONALES Y DE CAMPO**

Fresno/Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005, Fresno 93721	(559) 445-6800
La Palma/Los Angeles/	1 Centerpointe Dr., Ste. 150, La Palma 90623	(714) 562-5525
Orange County		
Oakland/Bay Area	1515 Clay St., Suite 1103, Oakland, 94612	(510) 622-2891
Sacramento/	2424 Arden Way, Suite 410, Sacramento 95825	(916) 263-0704
Northern California		
San Bernardino	464 West Fourth St., Suite 339, San Bernardino 92401	(909) 383-4567
San Diego/Imperial Co.	7575 Metropolitan Dr., Suite 204, San Diego 92108	(619) 767-2060
San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Suite 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 asegurar de que la autorización continuada sea meritoria. Agosto de 2019

B  
P

**Call the FREE Worker Information Hotline - (866) 924-9757**

**DIVISION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (CAL/OSHA)**

**HEADQUARTERS: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 — Telephone (510) 286-7000**

**DISTRICT OFFICES**

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	3939 Atlantic Ave., Ste. 212, Long Beach 90807	(562) 506-0810
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	2424 Arden Way, Ste. 160, 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 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403

**REGIONAL OFFICES**

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	2424 Arden Way, Ste. 300, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 470-9122

**FIELD/AREA OFFICES**

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., Suite 1103, Oakland, 94612	(510) 622-2891
Sacramento/ Northern California	2424 Arden Way, Suite 410, Sacramento 95825	(916) 263-0704
San Bernardino	464 West Fourth St., Suite 339, San Bernardino 92401	(909) 383-4567
San Diego/Imperial Co.	7575 Metropolitan Dr., Suite 204, San Diego 92108	(619) 767-2060
San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Suite 307, Van Nuys 91401	(818) 901-5754

**CONSULTATION REGION OFFICE**

Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014, Fresno 93721	(559) 445-6800
--------	--	----------------

Enforcement of Cal/OSHA workplace safety and health standards is carried out by the Division of Occupational Safety and Health, under the California Department of Industrial Relations, which has primary responsibility for administering the Cal/OSHA program. Safety and health standards are promulgated by the Occupational Safety and Health Standards Board. Anyone desiring to register a complaint alleging inadequacy in the administration of the California Occupational Safety and Health Plan may do so by contacting the San Francisco Regional Office of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), U.S. Department of Labor, Tel.: (415) 625-2547. OSHA monitors the operation of state plans to assure that continued approval is merited.

August 2019

R66





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

# Notificación Oficial

## Salario Mínimo de California

MW-2019

A PARTIR DEL:	Empleadores con 26 o más empleados*	Empleadores con 25 o menos empleados*
1 de enero de 2019	\$12.00	\$11.00
1 de enero de 2020	\$13.00	\$12.00
AÑOS ANTERIORES		
1 de enero de 2017	\$10.50	\$10.00
1 de enero de 2018	\$11.00	\$10.50

Los trabajadores a los cuales se considere empleados de un empleador único a los efectos del pago de impuestos según el Código tributario y de Rentas Públicas, artículo 23626 son considerados empleados de ese contribuyente único.

A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el estado de California:

### RESUMEN DE ACCIONES

DESE POR NOTIFICADO que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California el gobernador firmó legislación aprobada por la Legislatura de California que incrementa el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California.) Acorde con la autoridad que le otorga el artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y publica nuevamente los artículos 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2014. El artículo 1: Aplicación, y el artículo 4: Divisibilidad, no se han cambiado. En conformidad con ésta promulgación, se enmiendan los artículos sobre salario mínimo y sobre créditos por alimentos y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Este resumen debe ser puesto a disposición de los empleados acorde a las órdenes sobre salarios de IWC. Se puede obtener copia del texto completo de las órdenes de salario modificadas mediante solicitud electrónica en [www.dir.ca.gov/WP.asp](http://www.dir.ca.gov/WP.asp), o contactándose con la oficina del Comisionado Laboral (DLSE por sus siglas en inglés) que corresponde a su domicilio.

### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de ésta Orden no serán de aplicación a vendedores externos o a individuos que sean los padres, cónyuges o hijos del empleador previamente mencionado en ésta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por ley o en el artículo 1: Aplicación, o en otros artículos de las órdenes de industria y ocupación de IWC pueden ser utilizadas siempre que dichas disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

### 2. SALARIOS MÍNIMOS

Cada empleador deberá pagar a cada empleado un salario mínimo acorde con lo que se consigna en la tabla que figura arriba a partir del día de entrada en vigencia.

### 3. ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO - TABLA

Cuando se utilicen créditos por alimentos o alojamiento para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados acorde con un acuerdo voluntario escrito no pueden sobrepasar los siguientes:

A PARTIR DEL:	1 de enero de 2017		1 de enero de 2018		1 de enero de 2019		1 de enero de 2020	
	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados

### ALOJAMIENTO

Habitación ocupada	\$49.38/semana	\$47.03/semana	\$51.73/semana	\$49.38/semana	\$56.43/semana	\$51.73/semana	\$61.13/semana	\$56.43/semana
Habitación compartida	\$40.76/semana	\$38.82/semana	\$42.70/semana	\$40.76/semana	\$46.58/semana	\$42.70/semana	\$50.46/semana	\$46.58/semana
Apartamento -- dos tercios (2/3) del valor nominal del alquiler, y en ningún caso más de	\$593.05/mes	\$564.81/mes	\$621.29/mes	\$593.05/mes	\$677.75/mes	\$621.28/mes	\$734.21/mes	\$677.75/mes
Cuando las dos personas de una pareja trabajen para el empleador, dos tercios del valor del alquiler normal y en ningún caso más de	\$877.27/mes	\$835.49/mes	\$919.04/mes	\$877.26/mes	\$1002.56/mes	\$919.02/mes	\$1086.07/mes	\$1002.56/mes

### ALIMENTOS

Desayuno	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34
Almuerzo	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97
Cena	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01

Los alimentos y el alojamiento no pueden ser computados como parte del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando un crédito por alimentos y alojamiento se utilice para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados no pueden superar los montos que constan en la tabla de arriba.

### 4. DIVISIBILIDAD

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

### 5. DISPOSICIONES MODIFICADAS

Esta orden modifica el salario mínimo y los créditos por alimentos y alojamiento de MW-2017, así como de las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Véanse Órdenes 1-15, Arts. 4 y 10, y Órdenes 16, Arts. 4 y 9.) Esta orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas modificaciones a las Órdenes sobre Salario entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

Toda pregunta sobre cumplimiento debe ser dirigida a la Oficina del Comisionado Laboral. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a su domicilio, puede encontrar información en la siguiente dirección electrónica: <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> o por medio de una búsqueda en cualquier índice o en internet ingresando "Oficina del Comisionado Laboral de California". El Comisionado Laboral 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.

Amends General Minimum Wage Order and IWC Industry and Occupation Orders

PLEASE POST NEXT TO YOUR IWC OR INDUSTRY OCCUPATION ORDER

Official Notice

California Minimum Wage

MW-2019



EFFECTIVE DATE	Employers with 26 or More Employees*	Employers with 25 or Fewer Employees*
January 1, 2019	\$12.00	\$11.00
January 1, 2020	\$13.00	\$12.00

PREVIOUS YEARS

January 1, 2017	\$10.50	\$10.00
January 1, 2018	\$11.00	\$10.50

\* Employees treated as employed by a single qualified taxpayer pursuant to Revenue and Taxation Code section 23626 are treated as employees of that single taxpayer.

To employers and representatives of persons working in industries and occupations in the State of California:

SUMMARY OF ACTIONS

TAKE NOTICE that on April 4, 2016, the Governor of California signed legislation passed by the California Legislature, raising the minimum wage for all industries. (SB 3, Stats of 2016, amending section 1182.12 of the California Labor Code.) Pursuant its authority under Labor Code section 1182.13, the Department of Industrial Relations amends and republishes Sections 2, 3, and 5 of the General Minimum Wage Order, MW-2017. Section 1, Applicability, and Section 4, Separability, have not been changed. Consistent with this enactment, amendments are made to the minimum wage, and the meals and lodging credits sections of all of the IWC's industry and occupation orders.

This summary must be made available to employees in accordance with the IWC's wage orders. Copies of the full text of the amended wage orders may be obtained by ordering on-line at [www.dir.ca.gov/WP.asp](http://www.dir.ca.gov/WP.asp), or by contacting your local Division of Labor Standards Enforcement office.

1. APPLICABILITY

The provisions of this Order shall not apply to outside salespersons and individuals who are the parent, spouse, or children of the employer previously contained in this Order and the IWC's industry and occupation orders. Exceptions and modifications provided by statute or in Section 1, Applicability, and in other sections of the IWC's industry and occupation orders may be used where any such provisions are enforceable and applicable to the employer.

2. MINIMUM WAGES

Every employer shall pay to each employee wages not less than those stated above, on each effective date, per hour for all hours worked.

3. MEALS AND LODGING CREDITS - TABLE

When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited pursuant to a voluntary written agreement may not be more than the following:

EFFECTIVE:	JANUARY 1, 2017		JANUARY 1, 2018		JANUARY 1, 2019		JANUARY 1, 2020	
	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees

LODGING

Room occupied alone	\$49.38/week	\$47.03/week	\$51.73/week	\$49.38/week	\$56.43/week	\$51.73/week	\$61.13/week	\$56.43/week
Room shared	\$40.76/week	\$38.82/week	\$42.70/week	\$40.76/week	\$46.58/week	\$42.70/week	\$50.46/week	\$46.58/week
Apartment — two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than	\$593.05/month	\$564.81/month	\$621.29/month	\$593.05/month	\$677.75/month	\$621.28/month	\$734.21/month	\$677.75/month
Where a couple are both employed by the employer, two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than	\$877.27/month	\$835.49/month	\$919.04/month	\$877.26/month	\$1002.56/month	\$919.02/month	\$1086.07/month	\$1002.56/month

MEALS

Breakfast	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34
Lunch	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97
Dinner	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01

Meals or lodging may not be credited against the minimum wage without a voluntary written agreement between the employer and the employee. When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited may not be more than the amounts stated in the table above.

4. SEPARABILITY

If the application of any provision of this Order, or any section, subsection, subdivision, sentence, clause, phrase, word or portion of this Order should be held invalid, unconstitutional, unauthorized, or prohibited by statute, the remaining provisions thereof shall not be affected thereby, but shall continue to be given full force and effect as if the part so held invalid or unconstitutional had not been included herein.

5. AMENDED PROVISIONS

This Order amends the minimum wage and meals and lodging credits in MW-2017, as well as in the IWC's industry and occupation orders. (See Orders 1-15, Secs. 4 and 10; and Order 16, Secs. 4 and 9.) This Order makes no other changes to the IWC's industry and occupation orders.

These Amendments to the Wage Orders shall be in effect as of January 1, 2019.

Questions about enforcement should be directed to the Labor Commissioner's Office. For the address and telephone number of the office nearest you, information can be found on the internet at <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.htm> or under a search for "California Labor Commissioner's Office" on the internet or any other directory. The Labor Commissioner has offices in the following cities: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, and Van Nuys.

CI

**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 SOBRETIENTO

Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) 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.

### CREDITO 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.

### MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse el leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

### 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, sobretiempos 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 sobretiempos. 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 evaluaciones 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.

### INFORMACION ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.
- 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 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 sobretiempos 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.

### Información adicional:

T: 866-487-9243  
T.T.Y.: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



División de Horas y Salarios  
Departamento de Trabajo  
de los EE.UU.



WH1088 SPA  
REV 07/16

3

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

# Federal Minimum Wage

## \$7.25 per hour

beginning July 24, 2009

The Law Requires Employers To Display This Poster Where Employees And Job Applicants Can Readily See It.

### Overtime Pay

At least  $1\frac{1}{2}$  times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

### Child Labor

An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

### Tip Credit

Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

### Nursing Mothers

The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA's overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

### Enforcement

The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated

damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

### Additional Information

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "Independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

### For additional information:

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



Wage and Hour Division  
United States Department of Labor



WH 1088  
Rev. 07/16

12

# Embarazo Dejar Discapacidad



EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

PDL — 5 o más empleados

## SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

Su empleador tiene la obligación de:

- Ofrecer adaptaciones razonables para sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o problemas médicos relacionados (tales como modificar temporalmente sus deberes laborales, proporcionarle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).
- Transferirla a un puesto menos agotador o peligroso (sujeto a disponibilidad) o de sus deberes laborales, si es médicamente necesario debido a su embarazo.
- Proporcionarle el permiso de ausencia de incapacidad por embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) de hasta cuatro meses (los días de trabajo que usted normalmente trabajaría en una tercera parte de un año o 17 1/2 semanas) y reincorporarla a su mismo puesto de trabajo cuando usted ya no esté incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un puesto comparable. Sin embargo, el tomarse una licencia PDL no la protege contra acciones relacionadas con el empleo, como un despido.
- Proporcionarle tiempo de descanso razonable y el uso de un cuarto u otro lugar cerca de la zona de trabajo de la empleada para extraer la leche materna en privado como se establece en el Código Laboral.

Para la licencia de incapacidad por embarazo:

- La licencia PDL no es por un periodo de tiempo automático, sino por el periodo de tiempo que usted está incapacitada por el embarazo. El médico determina la cantidad de tiempo que usted necesitará.
- Una vez que su empleador ha sido informado de que usted necesita tomarse una licencia PDL, su empleador debe garantizar por escrito que usted puede volver a trabajar en el mismo puesto si usted solicita esa garantía por escrito. Su empleador puede requerir una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de la licencia.
- Entre otras cosas, la licencia PDL puede incluir descansos adicionales o más frecuentes; el tiempo para las citas médicas prenatales o postnatales; reposo en cama bajo órdenes médicas; náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, la recuperación del parto o la pérdida o el final del embarazo; y/o depresión posparto.
- No es necesario que la licencia PDL se tome toda a la vez pero se puede tomar según sea necesario como lo requiera su proveedor de atención médica, incluyendo permiso intermitente o un horario reducido de trabajo, y todo ello se deducirá de la licencia total de 4 meses que le corresponde.
- La licencia será con o sin goce de sueldo según las otras políticas de licencias médicas que tenga su empleador. Usted también puede ser elegible para seguro de incapacidad del estado o de la Licencia Familiar con Goce de Sueldo (PFL), administrado por el Departamento del Desarrollo del Empleo de California.
- A su discreción, usted puede utilizar sus días de vacaciones o cualquier otro tipo de tiempo libre remunerado durante su PDL.
- Su empleador le puede requerir o puede usted optar por utilizar cualquier licencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador está obligado a continuar con su cobertura de salud de grupo durante su PDL en el mismo nivel y en las mismas condiciones que se le hubiera cubierto si hubiera continuado en el empleo de forma continua durante la duración de su permiso.
- El tomar PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; por favor, póngase en contacto con su empleador para obtener más detalles.
- Si es posible, usted debe dar notificación al menos con 30 días de anticipación de los acontecimientos previsible (como el nacimiento esperado de un niño(a) o un tratamiento médico planeado para sí misma). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto como usted sepa de la necesidad de la licencia. El incumplimiento de estas reglas

de notificación es motivo de, y puede dar como resultado, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que se cumpla con esta política de notificación.

Las obligaciones de notificación como empleada:

- Darle a su empleador un aviso razonable: Para recibir adaptaciones razonables, obtener un traslado o tomar PDL, usted deberá avisarle a su empleador con suficiente tiempo para que su empleador pueda hacer planes adecuados. Aviso suficiente significa 30 días de anticipación si se necesita una adaptación razonable, transferencia o si la licencia PDL es previsible, de otro modo, tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Proporcionar una Certificación Médica Escrita del Proveedor de Atención Médica. Excepto en una emergencia médica donde no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede requerir que proporcione una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica de la necesidad médica para su adaptación razonable, transferencia o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisto, debe proporcionar esta certificación dentro del plazo que su empleador lo solicita, a menos que no sea posible que lo haga bajo las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe darle por lo menos 15 días para que usted pueda presentar la certificación. Vea a su empleador para la copia de la forma de certificación médica que debe entregar a su proveedor médico para completar.
- Por favor tome en cuenta que si usted no cumple con el requisito de dar aviso razonable a su empleador, o si su empleador lo requiere, una certificación médica escrita de su necesidad médica, será justificado si su empleador demora su adaptación razonable, transferencia o PDL.

## Derechos Adicionales Bajo los Derechos Familiares de California (CFRA) y ley de Licencia Para Nuevos Padres (NPLA):

La Ley de Derechos Familiares de California de 1993 establece que si un empleado tiene una antigüedad de más de 12 meses y trabajó un mínimo de 1,250 horas en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que desea comenzar su licencia, y el empleador tiene 50 empleados o más en el lugar de trabajo de ese empleado o en un radio de 120 km (75 millas) de su lugar de trabajo, ese empleado tiene derecho a una licencia por motivos médicos o para el cuidado de un familiar (licencia CFRA). Al empleado le pueden corresponder hasta 12 semanas de licencia en cada periodo de 12 meses por el nacimiento de un hijo, adopción o entrega en guarda temporal de un niño, o por un problema grave de salud propio o de un hijo, padre o cónyuge. Si el empleador tiene entre 20 y 50 empleados en el lugar de trabajo o en un radio de 120 km (75 millas) de su lugar de trabajo, el empleado puede tener derecho a una licencia para cuidado de un familiar por el nacimiento de un hijo, adopción o entrega en guarda temporal de un niño conforme a la Licencia para Nuevos Padres (NPLA). De forma similar a la CFRA, la licencia NPLA puede ser de hasta 12 semanas en cada periodo de 12 meses. Si bien la ley establece únicamente una licencia sin goce de sueldo, en algunos casos, los empleados pueden optar o el empleador puede exigir que el empleado utilice la licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada al tomarse una licencia CFRA, y los empleados pueden optar por usar la licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada al tomarse la licencia NPLA.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones bajo La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA.) Para más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, comuníquese con su empleador o visite el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov), o comuníquese con el Departamento al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320, o [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov). El texto de la FEHA y las regulaciones que la interpretan están disponibles en el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

## CONTACTENOS

Línea gratuita: (800) 884-1684 Línea para hipoacúsicos: (800) 700-2320 [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov) [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

DFEH-E09P-SP / Diciembre 2019

# Pregnancy Disability Leave



**EMPLOYEES:** Only notices with a check mark in the box apply to this workplace.

PDL — 5 or More Employees

## YOUR RIGHTS AND OBLIGATIONS AS A PREGNANT EMPLOYEE

### Your employer has an obligation to:

- Reasonably accommodate your medical needs related to pregnancy, childbirth or related conditions (such as temporarily modifying your work duties, providing you with a stool or chair, or allowing more frequent breaks);
- Transfer you to a less strenuous or hazardous position (where one is available) or duties if medically needed because of your pregnancy; and
- Provide you with pregnancy disability leave (PDL) of up to four months (the working days you normally would work in one-third of a year or 17 1/3 weeks) and return you to your same job when you are no longer disabled by your pregnancy or, in certain instances, to a comparable job. Taking PDL, however, does not protect you from non-leave related employment actions, such as a layoff.
- Provide a reasonable amount of break time and use of a room or other location in close proximity to the employee's work area to express breast milk in private as set forth in the Labor Code.

### For pregnancy disability leave:

- PDL is not for an automatic period of time, but for the period of time that you are disabled by pregnancy. Your health care provider determines how much time you will need.
- Once your employer has been informed that you need to take PDL, your employer must guarantee in writing that you can return to work in your same position if you request a written guarantee. Your employer may require you to submit written medical certification from your health care provider substantiating the need for your leave.
- PDL may include, but is not limited to, additional or more frequent breaks, time for prenatal or postnatal medical appointments, doctor-ordered bed rest, severe "morning sickness," gestational diabetes, pregnancy-induced hypertension, preeclampsia, recovery from childbirth or loss or end of pregnancy, and/or postpartum depression.
- PDL does not need to be taken all at once but can be taken on an as-needed basis as required by your health care provider, including intermittent leave or a reduced work schedule, all of which counts against your four month entitlement to leave.
- Your leave will be paid or unpaid depending on your employer's policy for other medical leaves. You may also be eligible for state disability insurance or Paid Family Leave (PFL), administered by the California Employment Development Department.
- At your discretion, you can use any vacation or other paid time off during your PDL.
- Your employer may require or you may choose to use any available sick leave during your PDL.
- Your employer is required to continue your group health coverage during your PDL at the same level and under the same conditions that coverage would have been provided if you had continued in employment continuously for the duration of your leave.
- Taking PDL may impact certain of your benefits and your seniority date; please contact your employer for details.
- If possible, you must provide at least 30 days' advance notice for foreseeable events (such as the expected birth of a child or a planned medical treatment for yourself). For events that are unforeseeable, we need you to notify us, at least verbally, as soon as you learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules

is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until you comply with this notice policy.

### Notice Obligations as an Employee:

- Give your employer reasonable notice. To receive reasonable accommodation, obtain a transfer, or take PDL, you must give your employer sufficient notice for your employer to make appropriate plans. Sufficient notice means 30 days advance notice if the need for the reasonable accommodation, transfer, or PDL is foreseeable, otherwise as soon as practicable if the need is an emergency or unforeseeable.
- Provide a Written Medical Certification from Your Health Care Provider. Except in a medical emergency where there is no time to obtain it, your employer may require you to supply a written medical certification from your health care provider of the medical need for your reasonable accommodation, transfer or PDL. If the need is an emergency or unforeseeable, you must provide this certification within the time frame your employer requests, unless it is not practicable for you to do so under the circumstances despite your diligent, good faith efforts. Your employer must provide at least 15 calendar days for you to submit the certification. See your employer for a copy of a medical certification form to give to your health care provider to complete.
- PLEASE NOTE that if you fail to give your employer reasonable advance notice or, if your employer requires it, written medical certification of your medical need, your employer may be justified in delaying your reasonable accommodation, transfer, or PDL.

### Additional Rights under California Family Rights Act (CFRA) Leave and New Parent Leave Act (NPLA)

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with us and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, and if we employ 50 or more employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care or medical leave (CFRA leave). This leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. If we employ less than 50 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, but at least 20 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child under the New Parent Leave Act (NPLA). Similar to CFRA leave, the NPLA leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period. While the law provides only unpaid leave, employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances and employees may choose to use accrued paid leave while taking NPLA leave.\*

\*CFRA and NPLA applies to all employees of the state of California and any other political or civil subdivision of the state and cities, regardless of the number of employees.

This notice is a summary of your rights and obligations under the Fair Employment and Housing Act (FEHA). For more information about your rights and obligations as a pregnant employee, contact your employer, visit the Department of Fair Employment and Housing's Web site at [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov), or contact the Department at (800) 884-1684 (voice or via relay operator 711), TTY (800) 700-2320, or [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov). The text of the FEHA and the regulations interpreting it are available on the Department of Fair Employment and Housing's Web site at [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

### CONTACT US

Toll Free: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov) [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

DFEH-E09P-ENG (December 2019)

C3

# Ausencia Familiar y Médica



EMPLEADOS: Solo las notificaciones con el casillero marcado corresponden a este lugar de trabajo.

CFRA y/NPLA — 20 o más empleados

## LICENCIA MÉDICA Y PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR Y LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La Ley de Derechos Familiares de California de 1993 establece que algunos empleados tienen derecho a una licencia en el caso de nacimiento de un hijo, o adopción o entrega de un niño en guarda temporal, o por un problema grave de salud de un hijo, padre o cónyuge. Además, la ley de California prohíbe a los empleadores rechazar o interferir con las solicitudes de licencia de incapacidad por Embarazo.

La Ley de Derechos Familiares de California de 1993 establece que (CFRA) si un empleado tiene una antigüedad de más de 12 meses y trabajó un mínimo de 1,250 horas en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que desea comenzar su licencia y el empleador tiene 50 empleados o más en el lugar de trabajo de ese empleado o en un radio de 120 km (75 millas) de su lugar de trabajo, ese empleado tiene derecho a una licencia por motivos médicos o para el cuidado de un familiar (licencia CFRA). Al empleado le pueden corresponder hasta 12 semanas de licencia en cada periodo de 12 meses por el nacimiento de un hijo, adopción o entrega en guarda temporal de un niño, o por un problema grave de salud propio de un hijo, padre o cónyuge. Si el empleador tiene entre 20 y 50 empleados en el lugar de trabajo o en un radio de 120 km (75 millas) de su lugar de trabajo, el empleado puede tener derecho a una licencia para cuidado de un familiar por el nacimiento de un hijo, adopción o entrega en guarda temporal de un niño conforme a la licencia para Nuevos Padres (NPLA). De forma similar a la CFRA, la licencia NPLA puede ser de hasta 12 semanas en cada periodo de 12 meses. Si bien la ley establece únicamente una licencia sin goce de sueldo, en algunos casos, los empleados pueden optar o el empleador puede exigir que el empleado utilice la licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada al tomarse una licencia CFRA, y los empleados pueden optar por usar la licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada al tomarse la licencia NPLA.

Si a un empleado no le corresponde la licencia CFRA o NPLA pero sufre una incapacidad por embarazo, parto o problema médico relacionado, le corresponde tomarse una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, según la duración de incapacidad efectiva. Si al empleado le corresponde una licencia CFRA o NPLA, tiene derecho a tomarse LAS DOS licencias de incapacidad por embarazo y la licencia CFRA o NPLA por el nacimiento de su hijo. Las dos licencias garantizan la reincorporación del empleado al finalizar la licencia de incapacidad por embarazo al mismo puesto, o a un puesto comparable en el caso de las licencias CFRA o NPLA, sujeto a las excepciones previstas por ley.

### MÁS INFORMACIÓN

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 Online: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

Si fuera posible, el empleado debe enviar la notificación con 30 días de antelación en el caso de eventos previsibles (por ejemplo, la fecha de nacimiento de un niño o un tratamiento médico programado para el empleado o un familiar). En caso de eventos imprevistos, el empleado debe avisar a la Empresa cuanto antes si que necesita tomarse una licencia, aunque más no sea verbalmente. Si no se cumplen estos requisitos de notificación, se podrá demorar la solicitud de licencia hasta que el empleado cumpla con el requisito de notificación. El empleado también puede exigir una certificación del proveedor de atención médica antes de otorgar una licencia de incapacidad por embarazo o por un problema grave de salud propio del empleado. También se podrá exigir una certificación del proveedor de atención médica de su hijo, padre o cónyuge con un problema grave de salud antes de otorgar al empleado una licencia para cuidar a ese familiar. Cuando resulte médicamente necesario, la licencia se podrá tomar mediante un horario de trabajo reducido o de forma intermitente.

Si la licencia es por el nacimiento de un hijo, adopción o entrega en guarda temporal de un niño, la duración mínima de la licencia es de dos semanas, y deberá concluir dentro del año desde el nacimiento, adopción o entrega en guarda. La licencia para el cuidado de un familiar y la licencia de incapacidad por embarazo pueden afectar algunos de los beneficios y la antigüedad del empleado. Si desea más información para saber si reúne los requisitos para la licencia y/o qué efecto puede tener la licencia sobre su antigüedad y beneficios, contacte a DFEH.

Si usted tiene una discapacidad que le impide presentar una solicitud online, enviarla por correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o si es sordo, hipoacúsico o tiene un trastorno del habla, puede llamar a través del Servicio de Retransmisión de California (711) o del sistema VRS al (800) 884-1684 (voz). DFEH se compromete a ofrecer nuestros materiales en formato alternativo como adaptación razonable para las personas con una incapacidad cuando así lo soliciten.

Si desea programar una cita o discutir de qué forma desea acceder a nuestros materiales o páginas web, contáctese con nuestro Centro de Comunicación al (800) 884-1684 (por voz u operador de retransmisión al 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico a [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov).

DFEH-100-21S / Diciembre 2019

110

# Family & Medical Leave

THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING



**EMPLOYEES: Only notices with a check mark in the box apply to this workplace.**

**CFRA and/or NPLA — 20 or More Employees**

## **FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE**

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA) you may have a right to a family care or medical leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. California law also prohibits employers from denying or interfering with requests for Pregnancy Disability Leave.

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with us and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, and if we employ 50 or more employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care or medical leave (CFRA leave). This leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. If we employ less than 50 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, but at least 20 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child under the New Parent Leave Act (NPLA). Similar to CFRA leave, the NPLA leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period. While the law provides only unpaid leave, employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances and employees may choose to use accrued paid leave while taking NPLA leave.

Even if you are not eligible for CFRA or NPLA leave, if you are disabled by pregnancy, childbirth or a related medical condition, you are entitled to take a pregnancy disability leave of up to four months, depending on your period(s) of actual disability. If you are CFRA- or NPLA-eligible, you have certain rights to take BOTH a pregnancy disability leave and a CFRA or NPLA leave for reason of the birth of your child. Both leaves contain a guarantee of reinstatement — for pregnancy disability it is to the same position and for CFRA or NPLA it is to the same or a comparable position — at the end of the leave, subject to any defense allowed under the law.

If possible, you must provide at least 30 days' advance notice for foreseeable events (such as the expected birth of a child or a planned medical treatment for yourself or of a family member). For events that are unforeseeable, we need you to notify us, at least verbally, as soon as you learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until you comply with this notice policy.

We may require certification from your health care provider before allowing you a leave for pregnancy disability or for your own serious health condition. We also may require certification from the health care provider of your child, parent or spouse, who has a serious health condition, before allowing you a leave to take care of that family member. When medically necessary, leave may be taken on an intermittent or reduced work schedule.

If you are taking a leave for the birth, adoption, or foster care placement of a child, the basic minimum duration of the leave is two weeks, and you must conclude the leave within one year of the birth or placement for adoption or foster care.

Taking a family care or pregnancy disability leave may impact certain of your benefits and your seniority date. If you want more information regarding your eligibility for a leave and/or the impact of the leave on your seniority and benefits, please contact DFEH.

If you have a disability that prevents you from submitting a written intake form on-line, by mail, or email, DFEH can assist you by scribing your intake by phone or, for individuals who are Deaf or Hard of Hearing or have speech disabilities, through the California Relay Service (711), or call us through your VRS at (800) 884-1684 (voice). DFEH is committed to providing access to our materials in an alternative format as a reasonable accommodation for people with disabilities when requested.

To schedule an appointment or to discuss your preferred format to access our materials or webpages, contact the Communication Center at (800) 884-1684 (voice or via relay operator 711) or (800) 700-2320 (TTY) or by email at [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov).

### **FOR MORE INFORMATION**

Department of Fair Employment and Housing Toll Free: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 Online: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

DFEH-100-21 (December 2019)



Aviso Federal — 50 empleados o más

## DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

### DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toma la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normativas del empleador.

### BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

### REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*"Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

### PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respete la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

### RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible. Los empleados tienen que notificar a sus empleadores si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

### CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE  
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/whhd](http://www.dol.gov/whhd)



WH 1420SPA Rev. 04/16

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

05

Federal Notice — 50 or More Employees

## EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

### Leave Entitlements

Eligible employees who work for a covered employer can take up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the following reasons:

- The birth of a child or placement of a child for adoption or foster care;
- To bond with a child (leave must be taken within 1 year of the child's birth or placement);
- To care for the employee's spouse, child, or parent who has a qualifying serious health condition;
- For the employee's own qualifying serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job;
- For qualifying exigencies related to the foreign deployment of a military member who is the employee's spouse, child, or parent.

An eligible employee who is a covered servicemember's spouse, child, parent, or next of kin may also take up to 26 weeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember with a serious injury or illness.

An employee does not need to use leave in one block. When it is medically necessary or otherwise permitted, employees may take leave intermittently or on a reduced schedule. Employees may choose, or an employer may require, use of accrued paid leave while taking FMLA leave. If an employee substitutes accrued paid leave for FMLA leave, the employee must comply with the employer's normal paid leave policies.

### Benefits & Protections

While employees are on FMLA leave, employers must continue health insurance coverage as if the employees were not on leave.

Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to the same job or one nearly identical to it with equivalent pay, benefits, and other employment terms and conditions.

An employer may not interfere with an individual's FMLA rights or retaliate against someone for using or trying to use FMLA leave, opposing any practice made unlawful by the FMLA, or being involved in any proceeding under or related to the FMLA.

### Eligibility Requirements

An employee who works for a covered employer must meet three criteria in order to be eligible for FMLA leave. The employee must:

- Have worked for the employer for at least 12 months;
- Have at least 1,250 hours of service in the 12 months before taking leave;\* and
- Work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles of the employee's worksite.

\*Special "hours of service" requirements apply to airline flight crew employees.

### Requesting Leave

Generally, employees must give 30-days' advance notice of the need for FMLA leave. If it is not possible to give 30-days' notice, an employee must notify the employer as soon as possible and, generally, follow the employer's usual procedures.

Employees do not have to share a medical diagnosis, but must provide enough information to the employer so it can determine if the leave qualifies for FMLA protection. Sufficient information could include informing an employer that the employee is or will be unable to perform his or her job functions, that a family member cannot perform daily activities, or that hospitalization or continuing medical treatment is necessary. Employees must inform the employer if the need for leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employers can require a certification or periodic recertification supporting the need for leave. If the employer determines that the certification is incomplete, it must provide a written notice indicating what additional information is required.

### Employer Responsibilities

Once an employer becomes aware that an employee's need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, the employer must notify the employee if he or she is eligible for FMLA leave and, if eligible, must also provide a notice of rights and responsibilities under the FMLA. If the employee is not eligible, the employer must provide a reason for ineligibility.

Employers must notify its employees if leave will be designated as FMLA leave, and if so, how much leave will be designated as FMLA leave.

### Enforcement

Employees may file a complaint with the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, or may bring a private lawsuit against an employer.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

United States Department of Labor | Wage and Hour Division



WH 1420 Rev. 04/16

# DERECHOS DEL EMPLEADO Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

La Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del 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 después de disciplina o disciplinamiento de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse laogado 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 del 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 estas compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La ley también permite la administración de estas pruebas del 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 sustituye ni una provisión de cualquier otra ley estatal local ni tampoco a los tratados colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas del polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas del 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 discontinuarla 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 (e) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes de empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



División de Horas y Salarios  
Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Información adicional:  
1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/wfd](http://www.dol.gov/wfd)

WH1462  
REV 07/16/SPA

# Employee Rights

## EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

### PROHIBITIONS

Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

### EXEMPTIONS

Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

### EXAMINEE RIGHTS

Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

### ENFORCEMENT

The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions. The Law Requires Employers To Display This Poster Where Employees And Job Applicants Can Readily See It.

### For additional information:

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



Wage and Hour Division  
United States Department of Labor



WH 1462  
Rev. 07/16