

California



LABOR LAW POSTINGS

English and Spanish

Attention Employer:

The state of California requires industry specific wage orders in addition to the standard California posters included in this file.

Please click on the appropriate link below to download your wage order:

- [All other industries](#)
- [Agricultural Occupations](#)
- [Amusement and Recreation Industry](#)
- [Broadcasting Industry](#)
- [Canning, Freezing & Preserving Industry](#)
- [Construction, Drilling, Logging, and Mining Industries](#)
- [Household Occupations](#)
- [Industries Handling Products After Harvest](#)
- [Industries Preparing Agricultural Products for Market](#)
- [Laundry, Linen, Dry Cleaning and Dyeing Industries](#)
- [Manufacturing Industry](#)
- [Mercantile Industry](#)
- [Motion Picture Industry](#)
- [Personal Service Industry](#)
- [Professional, Technical, Clerical and Similar Industries](#)
- [Public Housekeeping Industry](#)
- [Transportation Industry](#)

Thanks for ordering,

Your GovDocs Team

California Labor Law Postings (English and Spanish)

Thank you for using GovDocs! This file contains the following state postings:

Name of Posting	Posting Code	Posting Requirements	Agency Responsible
Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave	LCA01	Required for employers who are required to participate in Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave to their Employees	Employment Development Department
Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave (Spanish*)	LCA08	Required for employers who are required to participate in Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave to their Employees	Employment Development Department
Unemployment Insurance	LCA34	Required for all employers who are only required to participate in Unemployment Insurance, and not Disability Insurance or Family Leave Insurance	Employment Development Department
Unemployment Insurance (Spanish*)	LCA35	Required for all employers who are only required to participate in Unemployment Insurance, and not Disability Insurance or Family Leave Insurance	Employment Development Department
Workers' Compensation	LCA44	Required for all employers who are not self insured.	Department of Industrial Relations
Workers' Compensation (Spanish)	LCA45	Required for employers who are not self insured and who employ Spanish speaking employees	Department of Industrial Relations
Safety & Health Protection on the Job	LCA03	All employers	Department of Industrial Relations
Safety & Health Protection on the Job (Spanish*)	LCA29	All employers	Department of Industrial Relations
Discrimination and Harassment are Prohibited by Law	LCA04	All employers	Dept of Fair Employment and Housing
Discrimination and Harassment are Prohibited by Law (Spanish*)	LCA10	All employers	Dept of Fair Employment and Housing
Pay Day Notice	LCA05	All employers	Department of Industrial Relations
Access to Medical Records	LCA06	Recommended for all employers using hazardous/toxic substances	Department of Industrial Relations
Access to Medical Records (Spanish*)	LCA09	Recommended for all employers using hazardous/toxic substances	Department of Industrial Relations
Time Off for Voting	LCA07	Required posting 10 days preceding a statewide election.	California Secretary of State
Time Off for Voting (Spanish*)	LCA41	Required posting 10 days preceding a statewide election.	California Secretary of State
Minimum Wage	LCA27	All employers	Industrial Welfare Commission
Minimum Wage (Spanish*)	LCA42	All employers	Industrial Welfare Commission
Emergency Information	LCA28	All employers	DOSH
Industrial Trucks	LCA30	Required for operations involving forklifts, industrial trucks, industrial tow tractors, and agriculture or industrial tractors	Department of Industrial Relations
Industrial Trucks (Spanish*)	LCA31	Required for operations involving forklifts, industrial trucks, industrial tow tractors, and agriculture or industrial tractors	Department of Industrial Relations
No Smoking Except In Designated Areas ¹	LCA32	Employers with designated smoking areas	California Assembly Bill 13
No Smoking on Premises ¹	LCA33	Employers without designated smoking areas	California Assembly Bill 13
Notice A, Pregnancy Disability Leave	LCA36	All employers of five to 49 employees	Department of Fair Employment and Housing
Notice A, Pregnancy Disability Leave (Spanish*)	LCA57	Recommended for all employers of five to 49 employees	Department of Fair Employment and Housing

Notice B, Family Care and Medical Leave	LCA37	All employers with 50 or more employees and all public agencies	Department of Fair Employment and Housing
Notice B, Family Care and Medical Leave (Spanish*)	LCA58	Recommended for all employers with 50 or more employees and all public agencies	Department of Fair Employment and Housing
Whistleblowers' Protection Act	LCA43	All employers	Attorney General's Office
Disability Insurance and Paid Family Leave	LCA51	Required for all employers who are required to participate in Disability Insurance and Paid Family Leave, and not Unemployment Insurance	Employment Development Department
Disability Insurance and Paid Family Leave (Spanish*)	LCA52	Recommended for all employers who are required to participate in Disability Insurance and Paid Family Leave, and not Unemployment Insurance	Employment Development Department
Certificate of Consent to Self Insure (Workers' Compensation) ²	LCA55	Required for all self insured employers	Department of Industrial Relations
Human Trafficking	LCA62	Required for (condensed list) On-sale general public licensees under the Alcoholic Beverage Control Act, adult or sexually oriented businesses, primary airports, intercity passenger or light rail stations, bus stations, truck stops, emergency rooms, urgent care centers, farm labor contractors, privately owned job recruitment centers, roadside rest areas, and businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation. For a complete list of requirements, see California Civil Code sec. 52.6 or Senate bill 1193 at https://oag.ca.gov/human-trafficking/sb1193	Office of Attorney General
Human Trafficking (Spanish)	LCA63	See LCA62	Office of Attorney General
Human Trafficking (Simplified Chinese)	LCA64	See LCA62	Office of Attorney General
Industry Specific Wage Order ³ (1 of 17)	N/A	All employers	Department of Industrial Relations
E-Verify	LCA79	Required for employers who utilize E-Verify	Department of Homeland Security
E-Verify (Spanish)	LCA80	Required for employers who utilize E-Verify	Department of Homeland Security
Right to Work	LCA81	Required for employers who utilized the E-Verify system	Department of Justice
Right to Work (Spanish)	LCA82	Required for employers who utilized the E-Verify system	Department of Justice

* While they are not required, Spanish versions are recommended for employers of Spanish-speaking workers unless otherwise noted.

¹ Please find additional information on your company's specific requirements for posting these posters at this link:

www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/smoking.html

² GovDocs provides an informational memo describing the process for obtaining Certificate of Consent to Self Insure.

³ Not a poster, these pages may be stapled together into a booklet and posted this way.

To Print and Post:

This file is print ready, according to size requirements from the issuing agency. To ensure compliance, print all postings as provided. Postings requiring different paper size and/or color print are noted below as exceptions. Please note: In some cases, individual postings are set up to print on multiple pages.

- 1.) This file is formatted to print each of the postings listed above on 8.5"x11" paper.
- 2.) For multiple-page postings, we recommend taping the pages together before displaying.
- 3.) Review each posting and its requirements carefully to check for applicability to your business.
- 4.) Postings applicable to your business should be made accessible to all employees (common display locations include an employee lounge, a break room, or a cafeteria).

Notice to Employees:



THIS EMPLOYER IS REGISTERED UNDER THE CALIFORNIA UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE AND IS REPORTING WAGE CREDITS THAT ARE BEING ACCUMULATED FOR YOU TO BE USED AS A BASIS FOR:

UI

Unemployment Insurance

(funded entirely by employers' taxes)

When you are unemployed or working less than full-time and are ready, willing, and able to work, you may be eligible to receive Unemployment Insurance benefits. There are three ways to file a claim:

Internet

File on-line with eApply4UI—the fast, easy way to file a UI claim! Access eApply4UI at <https://eapply4ui.edd.ca.gov/>.

Telephone

File by contacting a customer service representative at one of the toll-free numbers listed below:

English 1-800-300-5616
Cantonese 1-800-547-3506
Mandarin 1-866-303-0706

Spanish 1-800-326-8937
Vietnamese 1-800-547-2058
TTY (non voice) 1-800-815-9387

Mail or Fax

File by mailing or faxing UI Application, DE 11011, by accessing the paper application online at www.edd.ca.gov/unemployment. The paper application can be filled out online and printed, or printed and completed by hand. Then the application can be mailed or faxed to an EDD office for processing.

Note: File promptly. If you delay in filing, you may lose benefits to which you would otherwise be entitled.



DI

Disability Insurance

(funded entirely by employees' contributions)

When you are unable to work or reduce your work hours because of sickness, injury, or pregnancy, you may be eligible to receive Disability Insurance (DI) benefits.

Your employer must provide a copy of Disability Insurance Provisions, DE 2515, to each newly hired employee and to each employee leaving work due to pregnancy or due to sickness or injury that is not job related.

To file a claim:

- **Online**, create an account at www.edd.ca.gov/disability. This is the easiest and fastest way to file a new claim and obtain claim status information.
- **By mail**, obtain the data capturing Claim for Disability Insurance Benefits (Optical Character Recognition), DE 2501, through your employer, physician/practitioner, hospital, by calling us at 1-800-480-3287, or online at www.edd.ca.gov/forms.

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

FOR MORE INFORMATION ABOUT DI, PLEASE VISIT www.edd.ca.gov/disability OR
CONTACT DI CUSTOMER SERVICE BY PHONE AT 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)

When you stop working or reduce your work hours to care for a family member who is seriously ill or to bond with a new child, you may be eligible to receive Paid Family Leave (PFL) benefits.

Your employer must provide a copy of Paid Family Leave Program Brochure, DE 2511, to each newly hired employee and to each employee leaving work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child.

To file a claim:

- **Online**, create an account at www.edd.ca.gov/disability. This is the easiest and fastest way to file a new claim.
- **By mail**, obtain the data capturing Claim for Paid Family Leave Benefits (Optical Character Recognition), DE 2501F, through your employer, physician/practitioner, hospital, by calling us at 1-877-238-4373, or online at www.edd.ca.gov/forms.

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

FOR MORE INFORMATION ABOUT PFL, PLEASE VISIT www.edd.ca.gov/disability OR
CONTACT CUSTOMER SERVICE BY PHONE AT 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 WEB SITE AT www.edd.ca.gov.

AVISO A LOS EMPLEADOS:



ESTE EMPLEADOR ESTÁ REGISTRADO CONFORME AL CÓDIGO DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE CALIFORNIA Y ESTÁ REPORTANDO LOS CRÉDITOS DE SALARIOS/SUELDOS QUE SE ESTÁN ACUMULANDO A SU CUENTA PARA UTILIZARSE COMO UNA BASE PARA EL:

UI

Seguro de Desempleo

(financiado en su totalidad por los impuestos pagados por los empleadores)

Cuando usted se encuentre desempleado o trabajando menos de tiempo completo y está listo, dispuesto, y en condiciones para trabajar, usted posiblemente podría ser elegible para recibir beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés). Existen tres maneras para presentar una solicitud de beneficios:

Internet

Presente la solicitud de beneficios por Internet con eApply4UI-la manera rápida y fácil de presentar una solicitud de beneficios del Seguro de Incapacidad (UI, por sus siglas en inglés). Ingrese a eApply4UI en <https://eapply4ui.edd.ca.gov/>.

Por Teléfono:

Presente la solicitud de beneficios comunicándose con un representante de servicio al cliente a uno de los números telefónicos gratuitos a continuación:

inglés al 1-800-300-5616

español al 1-800-326-8937

TTY (no voz) 1-800-815-9387

Por Correo o Fax

Presente la solicitud del Seguro de Desempleo, DE 11011, por correo o por fax. Puede obtener la solicitud de beneficios en papel por Internet en www.edd.ca.gov/unemployment. La solicitud en papel puede completarse por Internet e imprimirse, o puede imprimirla y llenarla a mano y después enviarla por correo o fax a la oficina del Departamento del Desarrollo del Empleo para ser tramitada.

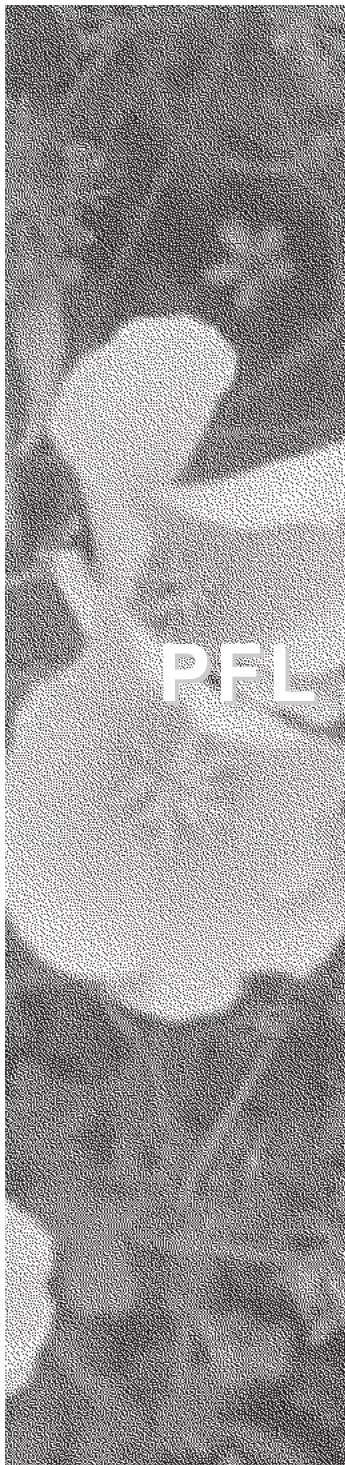
Nota: Presente su solicitud de beneficios inmediatamente. Si se demora en presentar su solicitud de beneficios, usted podría perder beneficios a los que normalmente tenga derecho a recibir.

DI

Seguro de Incapacidad

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

Cuando usted no puede trabajar o reduce sus horas de trabajo debido a una enfermedad, lesión,



o embarazo, usted posiblemente podría ser elegible para recibir beneficios del Seguro de Incapacidad (DI, por sus siglas en inglés).

Su empleador debe proporcionarle una copia del folleto titulado Provisiones del Seguro de Incapacidad, DE 2515, a cada uno de sus empleados recién contratados y a todo empleado que deja el trabajo debido a un embarazo o debido a una enfermedad o lesión no relacionada al trabajo.

Cómo presentar una solicitud de beneficios:

- **Internet**, establezca una cuenta en www.edd.ca.gov/disability. Esta es la manera más fácil y rápida para presentar una nueva solicitud de beneficios y para obtener información sobre el estado de la solicitud de beneficios.
- **Por correo**, obtenga la Solicitud para Beneficios del Seguro de Incapacidad (Reconocimiento Óptico de Caracteres), DE 2501F, con captura de datos, de su empleador, médico/profesional (médico), hospital, llamando al 1-866-658-8846, o por Internet en www.edd.ca.gov/forms.

Nota: Si su empleador maneja un Plan Voluntario aprobado para cobertura del Seguro de Incapacidad, comuníquese con su empleador para asistencia.

PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DEL SEGURO DE INCAPACIDAD, POR FAVOR VISITE www.edd.ca.gov/disability O COMUNÍQUESE CON EL CENTRO DE SERVICIOS AL CLIENTE DEL SEGURO DE INCAPACIDAD AL 1-866-658-8846.
LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO ESTATAL DEBEN LLAMAR AL 1-866-352-7675.
TTY ESTÁ DISPONIBLE (SÓLO PARA PERSONAS SORDAS O CON IMPEDIMENTOS DEL OÍDO) AL 1-800-563-2441.

Permiso Familiar Pagado

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

Cuando usted deje de trabajar o reduce sus horas de trabajo para cuidar a un miembro de la familia que está gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un nuevo hijo, usted posiblemente podría ser elegible para recibir beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés).

Su empleador debe proporcionarle una copia del Folleto del Programa del Permiso Familiar Pagado, DE 2511, a cada uno de sus empleados recién contratados y a todo empleado que deja de trabajar para cuidar a un miembro de la familia que está gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un nuevo hijo.

Cómo presentar una solicitud de beneficios:

- **Internet**, establezca una cuenta en www.edd.ca.gov/disability. Esta es la manera más fácil y rápida para presentar una nueva solicitud de beneficios.
- **Por correo**, obtenga la Solicitud para Beneficios del Permiso Familiar Pagado (Reconocimiento Óptico de Caracteres), DE 2501F, con captura de datos, de su empleador, médico/profesional (médico), hospital, llamando al 1-877-379-3819, o por Internet en www.edd.ca.gov/forms.

Nota: Si su empleador maneja un Plan Voluntario aprobado para cobertura del Permiso Familiar Pagado, comuníquese con su empleador para asistencia.

PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DEL PERMISO FAMILIAR PAGADO, POR FAVOR VISITE www.edd.ca.gov/disability O COMUNÍQUESE CON EL CENTRO DE SERVICIOS AL CLIENTE DEL PERMISO FAMILIAR PAGADO AL 1-877-379-3819.
LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO ESTATAL DEBEN DE LLAMAR AL 1-877-945-4747.
TTY ESTÁ DISPONIBLE (SÓLO PARA PERSONAS SORDAS O CON IMPEDIMENTOS DEL OÍDO) AL 1-800-445-1312.

NOTA: ALGUNOS EMPLEADOS PODRÍAN SER EXENTOS DE LOS PROGRAMAS DE SEGUROS INDICADOS ANTERIORMENTE. ES UN ACTO ILEGAL EL HACER DECLARACIONES FALSAS O EL NO DIVULGAR TODOS LOS HECHOS DEL CASO CON EL PROPÓSITO DE RECIBIR BENEFICIOS. PARA OBTENER INFORMACIÓN GENERAL ADICIONAL, VISITE EL SITIO DE INTERNET DEL DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO EN www.edd.ca.gov.

NOTICE TO EMPLOYEES **UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS**

This employer is registered under the California Unemployment Insurance Code and is reporting wage credits that are being accumulated for you to be used as a basis for unemployment insurance benefits.

If you are:

- Unemployed, or
- Working less than full-time, AND
- You are ready, willing, and able to work full-time, or as instructed by the Employment Development Department,

You may be eligible to receive unemployment insurance benefits.

Employees of Educational Institutions:

Unemployment Insurance benefits based on wages earned while employed by a public or nonprofit educational institution may not be paid during a school recess period if the employee has reasonable assurance of returning to work at the end of the recess period (California Unemployment Insurance Code Section 1253.3). Benefits based on other covered employment may be payable during recess periods if the unemployed individual is in all other respects eligible, and the wages earned in other covered employment are sufficient to establish an unemployment insurance claim after excluding wages earned from a public or nonprofit educational institution(s).

NOTE: Some employees may be exempt from unemployment and disability insurance coverage.

File your claim by telephone or Internet:

Toll-Free Telephone Numbers

English 1-800-300-5616
Spanish 1-800-326-8937
Cantonese 1-800-547-3506

Mandarin 1-866-303-0706
Vietnamese 1-800-547-2058
TTY (Non Voice) 1-800-815-9387

EDD's Internet Address to Complete and Submit Your On-Line Application:

<https://eapply4ui.edd.ca.gov>

Note: If contacting us to file a claim, you must contact us by Friday to receive credit for the week.
If calling, Mondays are our busiest days. For faster service, call Tuesday through Thursday.

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS **BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO (UI)**

Este empleador está inscrito bajo el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) y está reportando créditos de sueldos que se están acumulando para usted, a fin de usarse como base para beneficios del seguro de desempleo.

Si usted está:

- Desempleado, o
- Trabajando menos de jornada completo, Y
- Está listo, dispuesto y en condiciones físicas/mentales para trabajar tiempo completo, o según se lo indique el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD),

Es posible que usted sea elegible para recibir beneficios del seguro de desempleo.

Empleados de Instituciones Educativas:

Es posible que los beneficios del Seguro de Desempleo (UI) basados en los sueldos ganados mientras esté empleado por una institución educativa pública o sin fines de lucro no se paguen durante un periodo de receso escolar si el empleado tiene una garantía razonable de regresar a trabajar al fin del periodo de receso. (Sección 1253.3 del Código del Seguro de Desempleo de California). Es posible que los beneficios basados en otro empleo cubierto se paguen durante periodos de receso si la persona desempleada es elegible de todas las demás maneras, y los sueldos ganados en otro empleo cubierto son suficientes para establecer una solicitud de beneficios del seguro de desempleo, después de excluir los sueldos ganados de una institución o instituciones educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro.

NOTA: Es posible que algunos empleados estén exentos de protección de seguro de desempleo (UI) y de incapacidad (DI).

Presente su solicitud de beneficios por teléfono o por Internet:

Números de Teléfono Gratis

Inglés 1-800-300-5616
TTY (Sin voz) 1-800-815-9387

Español 1-800-326-8937

Dirección de Internet del EDD para Completar y Presentar su Solicitud En Línea:

<https://eapply4ui.edd.ca.gov>

Nota: Si se está comunicando con nosotros para presentar una solicitud de beneficios, tiene que hacerlo a más tardar el viernes para recibir crédito por la semana. Si va a llamar, los lunes son nuestros días más ocupados. Para obtener servicio más rápido, llame de martes a jueves

STATE OF CALIFORNIA - DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
Division of Workers' Compensation



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, and medicines that are reasonably necessary to treat your injury. You should never see a bill. There is a limit on some medical services.
- **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 your injury causes a permanent disability.
- **Supplemental Job Displacement Benefit:** A nontransferable voucher payable to a state approved school if your injury arises on or after 1/1/04 and results in a permanent disability that prevents you from returning to work within 60 days after TD ends, and your employer does not offer you modified or alternative work.
- **Death Benefits:** Paid to dependents of a worker who dies 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 and your physician must agree 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 a claim form within one working day after learning about your injury. Within one working day after you file a claim form, your employer shall authorize the provision of all treatment, consistent with the applicable treating guidelines, for your alleged injury and shall be liable for up to ten thousand dollars (\$10,000) in treatment 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 by naming your personal physician or medical group before injury (see above), you may see him or her for treatment in certain circumstances. Otherwise, your employer has the right to select the physician who will treat you for the first 30 days. You may be able to switch to a doctor of your choice after 30 days. Different rules apply if your employer offers a Health Care Organization (HCO) or has a Medical Provider Network (MPN). You should receive information from your employer if you are covered by an HCO or a MPN. Contact your employer for more information.
4. **Medical Provider Networks.** Your employer may be using a MPN, which is a selected network of health care providers to provide treatment to workers injured on the job. If your employer is using a MPN, a MPN notice should be posted next to this poster to explain how to use the MPN. You can request a copy of this notice by calling the MPN number below. **If you have predesignated a personal physician prior to your work**

injury, then you may receive treatment from your predesignated doctor. If you have not predesignated and your employer is using a MPN, you are free to choose an appropriate provider from the MPN list after the first medical visit directed by your employer. 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:

Current MPN's toll free number: _____ MPN website: _____

MPN Effective Date _____ Current MPN's address: _____

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 _____ Phone _____

Workers' compensation insurer _____ (Enter "self-insured" if appropriate)

Policy Expiration Date _____

If the workers' compensation policy has expired, contact a Labor Commissioner at the Division of Labor Standards Enforcement (DLSE).

You can also get free information from a State Division of Workers' Compensation Information & Assistance Officer. The nearest Information & Assistance Officer can be found at location: _____ or by calling toll-free **(800) 736-7401**. Learn more information about DWC and DLSE online: www.dwc.ca.gov or www.dir.ca.gov/dlse.

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.

ESTADO DE CALIFORNIA - DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
División de Compensación de Trabajadores



Aviso a los Empleados—Lesiones Causadas por el Trabajo

Es posible que usted tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. La compensación de trabajadores cubre la mayoría de las lesiones y enfermedades físicas o mentales relacionadas con el trabajo. Una lesión o enfermedad puede ser causada por un evento (como por ejemplo el 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 y medicinas que son razonablemente necesarias para tratar su lesión. Usted nunca deberá ver un cobro. Hay un límite para ciertos servicios médicos.
- **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 su lesión le causa una incapacidad permanente.
- **Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo:** Un vale no-transferible pagadero a una escuela aprobada por el estado si su lesión surge en o después del 1/1/04, y le ocasiona una incapacidad permanente que le impida regresar al trabajo dentro de 60 días después de que los pagos por TD terminen y su empleador no le ofrece a usted un trabajo modificado o alternativo.
- **Beneficios por Muerte:** Pagados a los dependientes de un(a) trabajador(a) que 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 es 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 y su médico debe estar de acuerdo de atenderle 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 autorizará todo tratamiento médico de acuerdo con las pautas de tratamiento aplicables a su presunta lesión y será responsable por diez mil dólares (\$10,000) en tratamiento 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 antes lesionarse (vea uno de los párrafos anteriores), en ciertas circunstancias, usted puede consultarlo para el tratamiento. De otra forma, su empleador tiene el derecho de seleccionar al médico que le atenderá durante los primeros 30 días. Es posible que usted pueda cambiar a un médico de su preferencia después de 30 días. Hay reglas diferentes que se aplican cuando su empleador ofrece una Organización de Cuidado Médico (HCO) o si tiene una Red de Proveedores Médicos (MPN). Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por una HCO o una MPN. Hable con su empleador para más información.
4. **Red de Proveedores Médicos (MPN):** Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es una red de proveedores de asistencia médica seleccionados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. Si su empleador usa una MPN, una notificación de la MPN debe estar al lado de este cartel para explicar cómo usar la MPN. Usted puede pedir una copia de esta notificación hablando al número de la MPN

debajo descrito. **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 no ha hecho una designación previa y su empleador está usando una MPN, usted puede escoger un proveedor apropiado de la lista de la MPN después de la primera visita médica dirigida por su empleador. 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 del contacto de la MPN :

Número gratuito de la MPN vigente: _____ Página web de la MPN: _____

Fecha de vigencia de la MPN _____ Dirección de la MPN vigente _____

Discriminación: Es ilegal que su empleador le castigue o despida por sufrir una lesión o enfermedad en el trabajo, por presentar un reclamo o por testificar en el caso de compensación de trabajadores de otra persona. De ser probado, usted puede recibir pagos por pérdida de sueldos, reposición del trabajo, aumento de beneficios y gastos hasta los límites establecidos por el estado.

¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores leyendo la información que se requiere que su empleador le dé cuando es contratado. Si usted tiene preguntas, vea a su empleador o al administrador de reclamos (que se encarga de los reclamos de compensación de trabajadores de su empleador):

Administrador de Reclamos _____ Teléfono _____

Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador _____ (Anote “autoasegurado” si es apropiado)

Fecha de Vencimiento de la Póliza _____

Si la póliza de compensación de trabajadores se ha vencido, comuníquese con el Comisionado Laboral, en la *División para el Cumplimiento de las Normas Laborales* (Division of Labor Standards Enforcement- DLSE).

Usted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. El Oficial de Información y Asistencia más cercano se localiza en _____ o llamando al número gratuito **(800) 736-7401**. Usted puede obtener más información sobre la DWC y DLSE en el Internet en: **www.dwc.ca.gov** o **www.dir.ca.gov/dlse**.

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.

SAFETY AND HEALTH PROTECTION ON THE JOB

State of California
Department of Industrial Relations



California law provides job safety and health protection for workers under the Cal/OSHA program. This poster explains the basic requirements and procedures for compliance with the state's job safety and health laws and regulations. The law requires that this poster be displayed. (Failure to do so could result in a penalty up to \$7,000.)

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 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 for your employees to follow.

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 serious injury to employees. Failure to do so could result in criminal charges, monetary penalties, and even incarceration.

You must notify the nearest Cal/OSHA office of any serious injury or fatality 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 fatality 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 law.

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 RIGHTS IN WORKPLACE SAFETY & HEALTH:

As an employee, you (or someone acting for you) have the right to file a complaint and request an inspection of your workplace if conditions there are unsafe or unhealthful. This is done by contacting the local district office of the Division of Occupational Safety and Health (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 making an inspection of your workplace. Upon request, Cal/OSHA will withhold the names of employees who submit or make statements during an inspection or investigation.

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

SPECIAL RULES APPLY IN WORK AROUND HAZARDOUS SUBSTANCES:

Employers who use any substance listed as a hazardous substance in Section 339 of Title 8 of the California Code of Regulations, or subject to the Hazard Communications Standard (T8 CCR Section 5194), must provide employees with information on the contents on Safety Data Sheets (SDS), or equivalent information about the substance that trains employees to use the substance 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 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 has the right to observe monitoring or measuring of employee exposure to hazards conducted pursuant to Cal/OSHA regulations.

WHEN CAL/OSHA COMES TO THE WORKPLACE:

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

An inspection will also be conducted when a legitimate complaint is filed by an employee with the Division of Occupational Safety and Health.

Cal/OSHA also goes to the workplace to investigate a serious injury or fatality.

When an inspection begins, the Cal/OSHA investigator will show official identification from the Division of Occupational Safety and Health.

The employer, or someone the employer chooses, will be given an opportunity to accompany the investigator during the inspection. A 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 & PENALTIES:

If the investigation shows that the employer has violated a safety and health standard or order, then the Division of Occupational Safety and Health issues a citation. Each citation 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.

Citations carry penalties of up to \$7,000 for each regulatory or general violation and up to \$25,000 for each serious violation. Additional penalties of up to \$7,000 per day for

You may not be fired or punished in any way for filing a complaint about unsafe or unhealthful working conditions, or using any other right given to you by Cal/OSHA law. 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 Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement (State Labor Commissioner) 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 State Labor Commissioner.) 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 people on the job.

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

HELP IS AVAILABLE:

To learn more about job safety rules, you may contact the Cal/OSHA Consultation Service for free information, required forms and publications. You can also contact a local district office of the Division of Occupational Safety and Health. If you prefer, you may retain a competent private consultant, or ask your workers' compensation insurance carrier for guidance in obtaining information.

regulatory or general violations and up to \$15,000 per day for some serious violations may be proposed for each failure to correct a violation by the abatement date shown on the citation. A penalty of not less than \$5,000 nor more than \$70,000 may be assessed an employer who willfully violates any occupational safety and health standard or order. The maximum civil penalty that can be assessed for each repeat violation is \$70,000. A willful violation that causes death or permanent impairment of the body of any employee results, upon conviction, in a fine of not more than \$250,000, or imprisonment up to three years, or both and if the employer is a corporation or limited liability company the fine may not exceed \$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.

Call the FREE Worker Information Hotline - 1-866-924-9757

OFFICES OF THE DIVISION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

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 Avenue, Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Blvd.-Suite 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr. Suite 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St.-Room 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Los Angeles	320 West Fourth St.-Room 670, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr.-Suite 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Oakland	1515 Clay St.-Suite 1301, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	2424 Arden Way-Suite 165, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St.-Suite 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr.-Suite 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave. Rm. 9516, San Francisco 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2000 E. McFadden Ave, Ste. 122, Santa Ana 92705	(714) 558-4451
Torrance	680 Knox St.-Suite 100, Torrance 90502	(310) 516-3734
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd.-Suite 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403
West Covina	1906 West Garvey Ave. S. -Suite 200, West Covina 91790	(626) 472-0046

Regional Offices

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	2424 Arden Way Suite 300, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2000 E. McFadden Ave, Ste 119, Santa Ana 92705	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Drive, Ste 104, Monrovia 91016	(626) 471-9122

CAL/OSHA Consultation Service

Headquarters: 2000 E. McFadden Ave. #214, Santa Ana, CA 92705 — (714) 558-4411

Area & Field Offices:

• Fresno/Central Valley	1901 North Gateway Blvd. Suite 102, Fresno 93727	(559) 454-1295
• Oakland/Bay Area	1515 Clay St. Suite 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento/Northern CA	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 Counties	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
• La Palma/Los Angeles/Orange County	1 Centerpointe Suite 150 La Palma 90623	(714) 562-5525

Enforcement of Cal/OSHA job 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: 415-975-4310). OSHA monitors the operation of state plans to assure that continued approval is merited.

August 2014

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales

La ley de California, a través del programa de Cal/OSHA, protege la seguridad y la salud en el trabajo para los trabajadores. Este cartel explica los requisitos y procedimientos básicos para cumplir con las leyes y los reglamentos del estado sobre la seguridad y la salud en el trabajo. La ley exige que este cartel sea colocado en un lugar visible. (Si no se cumple con esto, podría resultar en una multa de hasta \$7,000).

DEBERES DEL EMPLEADOR:

Todo empleador debe proporcionar trabajo y lugares de trabajo que sean seguros y saludables. Es decir, como empleador, usted tiene que cumplir con las leyes estatales que rigen la seguridad y la salud en el trabajo. No hacerlo podría amenazar la vida o la salud de los empleados, y considerables castigos monetarios.

Usted tiene que colocar este cartel en un lugar visible para que todos los que trabajan puedan conocer sus derechos básicos y responsabilidades.

Usted tiene que tener un programa de prevención contra las lesiones y las enfermedades, escrito y eficaz, para que lo puedan cumplir sus empleados.

Usted tiene que conocer los peligros que enfrentan sus empleados en el trabajo y mantener registros que muestren que cada empleado ha sido capacitado sobre los peligros especiales que correspondan a cada tarea.

Usted tiene que corregir todas las condiciones peligrosas que usted sepa que podrían producir lesiones graves a sus empleados. No hacerlo podría llevar a cargos criminales, castigos monetarios, y hasta encarcelamiento.

Usted tiene que avisar a la oficina de Cal/OSHA más cercana de toda lesión grave o muerte que ocurra en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de pedir auxilio por emergencia para ayudar al empleado lesionado. Si no reporta una herida grave o muerte dentro de 8 horas, esto puede resultar en una multa civil mínima de \$5,000.

SE LE PROHIBE A TODO EMPLEADOR:

- Permitir que un empleado haga trabajo que viole la ley Cal/OSHA.
- Permitir que algún empleado esté expuesto a sustancias dañinas sin llevar protección adecuada.
- Permitir que un empleado no capacitado haga trabajo peligroso.

LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

Como empleado, usted (o alguien que lo represente) tiene el derecho de registrar una queja y pedir una inspección de su lugar de trabajo si las condiciones ahí son peligrosas o dañinas. Esto lo puede hacer poniéndose en contacto con la oficina del distrito local de la División de Seguridad y Salud Ocupacionales (vea la lista de oficinas). Su nombre no será dado a conocer por Cal/OSHA, a no ser que usted lo pida.

Usted también tiene el derecho de hacerle notar las condiciones peligrosas o dañinas al investigador de Cal/OSHA que haga la inspección de su lugar de trabajo. Si se pide, Cal/OSHA no revelará los nombres de los empleados que entreguen o hagan declaraciones durante una inspección o una investigación.

Todo empleado tiene el derecho de negarse a hacer trabajo que violaría una norma o una orden de seguridad o salud ocupacionales de OSHA o de cualquier otra agencia, donde dicha infracción crearía una situación de peligro real y aparente para el empleado o para otros empleados.

Usted no puede ser despedido o castigado de ninguna manera por presentar una queja sobre condiciones peligrosas o dañinas en su trabajo, ni por usar cualquier otro derecho que le da la ley de Cal/OSHA. Si usted cree que lo han despedido o lo han castigado por ejercer sus derechos, usted puede registrar una queja acerca de este tipo de discriminación, poniéndose en contacto con la oficina más cercana del Departamento de Relaciones Industriales, División de Ejecución de

Todo empleador entregará en forma razonable y sin demora una Hoja de Datos Seguridad para cada sustancia peligrosa en el lugar de trabajo, ante el pedido de un empleado, un representante de los empleados para la negociación de convenios colectivos, o el médico de un empleado.

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

Los empleadores deben permitir el acceso a los empleados o a los representantes de los empleados para que puedan ver los registros exactos de las exposiciones de los empleados a materiales potencialmente tóxicos o a agentes físicamente dañinos, y de avisar a los empleados de cualquier exposición que sea de una concentración o un nivel que exceda el límite de exposición permitido por las normas de Cal/OSHA.

Todo empleado tiene el derecho de observar el control o la medición de la exposición a peligros, llevados a cabo de acuerdo con las reglamentaciones de Cal/OSHA.

CUANDO CAL/OSHA VISITA EL LUGAR DE TRABAJO:

Cal/OSHA podrá enviar periódicamente al lugar de trabajo a un ingeniero de seguridad o un especialista en higiene industrial que estén capacitados, para asegurar que su compañía esté cumpliendo con las leyes de seguridad y salud del trabajo.

También se hará una inspección cuando algún empleado registre una queja legítima en la División de Seguridad y Salud Ocupacionales.

Cal/OSHA también acude al lugar de trabajo para investigar cuando se ha producido alguna lesión grave o muerte.

Cuando empieza una inspección, el investigador de Cal/OSHA muestra la identificación oficial de la División de Seguridad y Salud Ocupacionales.

El empleador, o alguna persona seleccionada por el empleador, tiene la oportunidad de acompañar al inspector durante la inspección. Se le da esa misma oportunidad al representante de los empleados. Si no hay ningún representante de los empleados, el investigador habla con un número razonable de empleados acerca de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

INFRACCIONES, CITACIONES Y CASTIGOS:

Si la investigación demuestra que el empleador ha violado alguna norma u orden de seguridad y salud, la División de Seguridad y Salud Ocupacionales emite una citación. Cada citación específica la fecha antes de la cual habría que eliminar la infracción. Para ciertas infracciones que no son graves, puede emitirse un aviso en vez de una citación, lo cual no lleva ningún castigo monetario.

Las citaciones pueden implicar multas de hasta \$7,000 dólares por cada violación reglamentaria o general y hasta \$25,000 dólares por cada violación seria. Es posible que se propongan multas adicionales de hasta \$7,000 dólares por día, por violaciones reglamentarias o generales y de hasta \$15,000 dólares por día, por violaciones serias, por cada incapacidad de corregir una violación a más tardar en la fecha de supresión indicada en la citación. Podrá tasarse una multa de no menos de \$5,000 pero no más de \$70,000 dólares a un empleador que viole intencionalmente cualquier norma u orden de seguridad y salud profesionales. La multa civil máxima tasable por cada violación repetida es de \$70,000 dólares. Una violación intencional que cause la muerte o incapacidad corporal permanente de cualquier empleado resultará, bajo fallo

Normas del Trabajo (Comisionado de Trabajo del Estado) o la oficina de San Francisco del Departamento de Trabajo de los EE.UU., Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA). (Los empleados de agencias de gobierno local o estatal solamente pueden registrar estas quejas con el Comisionado de Trabajo del Estado.) Para encontrar la oficina más cercana consulte su directorio telefonico local.

LOS EMPLEADOS TAMBIEN TIENEN RESPONSABILIDADES:

Para mantener la seguridad en su lugar de trabajo y proteger a sus compañeros de trabajo, usted debería informarle a su empleador acerca de cualquier peligro que podría producir una lesión o enfermedad a las personas que trabajan.

Mientras esté trabajando, siempre obedezca las leyes estatales sobre la seguridad y salud en el trabajo.

PARA TRABAJAR CON SUSTANCIAS PELIGROSAS, SE APLICAN REGLAS ESPECIALES:

Todo empleador que use alguna sustancia que aparezca en la lista de sustancias peligrosas de la Sección 339 del Título 8 del Código de Reglamentaciones de California, o que esté sujeta a la Norma Sobre Comunicación de los Peligros (T8 CCR Section 5194), tiene que darle información a los empleados acerca del contenido en las Hojas de Datos Seguridad (SDS), o información equivalente acerca de la sustancia, que sirva para capacitar al empleado sobre el uso seguro de la sustancia.

de culpabilidad, en una multa no mayor a \$250,000 dólares o encarcelamiento por hasta tres años, o ambos casos, y si el empleador es una corporación o compañía de responsabilidad limitada, la multa no podrá exceder los \$1.5 millones de dólares.

La ley permite que los empleadores puedan apelar las citaciones dentro de los 15 días hábiles después de recibir las, ante la Junta de Apelaciones sobre la Seguridad y Salud Ocupacionales.

Un empleador que recibe una citación, una Orden de Tomar una Medida Especial, o una Orden Especial, tiene que colocarla en un lugar visible, en el lugar de la infracción o cerca del lugar, durante tres días hábiles, o hasta que se corrija la condición peligrosa, cualquiera que sea mayor, para avisar a los empleados del peligro que podría existir en el lugar. Todo empleado podrá protestar el tiempo permitido para corregir la infracción, ante la División de Seguridad y Salud Ocupacionales o la Junta de Apelaciones sobre la Seguridad y Salud Ocupacionales.

USTED PUEDE CONSEGUIR AYUDA:

Para aprender más acerca de las reglas de seguridad en el trabajo, usted puede llamar al Servicio de Consultación de Cal/OSHA para conseguir información, formularios exigidos, y publicaciones gratis. También puede comunicarse con alguna oficina local de distrito de la División de Seguridad y Salud Ocupacionales. Si usted prefiere, puede contratar a un consultante privado capacitado, o pedirle a su compañía de seguros de compensación del trabajador para que lo ayude a conseguir información.

Llame gratis al 1-866-924-9757

OFICINAS DE LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

OFICINA CENTRAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland CA 94612 — Teléfono (510) 286-7000

Oficinas de Distrito

American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Avenue, Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Blvd.-Suite 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr. Suite 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St.-Room 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Los Angeles	320 West Fourth St.-Room 670, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr.-Suite 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Oakland	1515 Clay St.-Suite 1301, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	2424 Arden Way-Suite 165, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St.-Suite 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr.-Suite 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave. Rm. 9516, San Francisco 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2000 E. McFadden Ave, Ste. 122, Santa Ana 92705	(714) 558-4451
Torrance	680 Knox St.-Suite 100, Torrance 90502	(310) 516-3734
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd.-Suite 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403
West Covina	1906 West Garvey Ave. S. -Suite 200, West Covina 91790	(626) 472-0046

Oficinas Regionales

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	2424 Arden Way-Suite 125, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2000 E. McFadden Ave, Ste 119, Santa Ana 92705	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Drive, Ste 104, Monrovia 91016	(626) 471-9122

SERVICIO DE CONSULTACIÓN CAL/OSHA

Oficina Central: 2000 E. McFadden Ave. #214, Santa Ana, CA 92705 — (714) 558-4411

Oficinas Zonales y de Campo:

• Fresno/Central Valley	1901 North Gateway Blvd. Suite 102, Fresno 93727	(559) 454-1295
• Oakland/Bay Area	1515 Clay St.-Suite 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento/Northern CA	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 Counties	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
• La Palma/Los Angeles/Orange County	1 Centerpointe-Suite 150 La Palma 90623	(714) 562-5525

La ejecución de las normas Cal/OSHA de seguridad y salud en el trabajo está a cargo de la División de Seguridad y Salud Ocupacionales, bajo el Departamento de Relaciones Industriales de California, que tiene la responsabilidad primordial de administrar el programa Cal/OSHA. Las normas de seguridad y salud están promulgadas por la Junta de Normas sobre la Seguridad y Salud Ocupacionales. Cualquier persona que desee registrar una queja que alegue alguna falta en la administración del Plan de Seguridad y Salud Ocupacionales de California puede hacerlo poniéndose en contacto con la Oficina Regional de San Francisco para la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), Departamento de Trabajo de los EE.UU. (Tel: 415-975-4310). OSHA controla la operación de los planes estatales para asegurar que se marea la aprobación continuada.

agosto 2014

CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION AND HARASSMENT

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 and mental, including HIV and AIDS)
- **Genetic information**
- **Gender, gender identity, and 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 restrictions)
- **Race**
- **Religion** (includes religious dress and grooming practices)
- **Sex** (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 7285.0 through 8504):

- **Prohibit harassment** of employees, applicants, 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.

- **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.

- **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 the DFEH.

- **Require employers with 50 or more employees and all public entities to provide sexual harassment prevention training** for all supervisors.

- **Require employers to reasonably accommodate** an employee 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 his or her religious beliefs.

Job applicants and employees: If you believe you have experienced discrimination, you may file a complaint with the DFEH.

Independent contractors: If you believe you have been harassed, you may file a complaint with the DFEH.

Complaints must be filed within one year of the last act of discrimination/harassment or, for victims who are under the age of 18, not later than one year after the victim's eighteenth birthday.

For more information contact (800) 884-1684; TTY (800) 700-2320; videophone for the hearing impaired (916) 226-5285; contact.center@dfeh.ca.gov; or www.dfeh.ca.gov.

Government Code section 12950 and California Code of Regulations, title 2, section 7287, 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.

In accordance with the California Government Code and ADA requirements, this publication can be made available in Braille, large print, computer disk, or voice recording as a disability-related accommodation for an individual with a disability. To discuss how to receive a copy in an alternative format, please contact the DFEH at the telephone numbers or e-mail address above.

- **Require employers to reasonably accommodate employees or job applicants with a disability** to enable them to perform the essential functions of a job.

- **Permit job applicants and employees to file complaints** with the DFEH against an employer, employment agency, or labor union that fails to grant equal employment as required by law.

- **Prohibit discrimination** against any job applicant or employee in hiring, promotions, assignments, termination, or any term, condition, or privilege of employment.

- **Require employers, employment agencies, and unions** to preserve applications, personnel records, and employment referral records for a minimum of **two years**.

- **Require employers to provide leaves** of up to four months to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition.

- **Require an employer to provide reasonable accommodations** requested by an employee, on the advice of her health care provider, related to her pregnancy, childbirth, or related medical conditions.

- **Require employers of 50 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; the placement of a child for adoption or foster care; for an employee's own serious health condition; or to care for a parent, spouse, or child with a serious health condition. The law also requires employers to post a notice informing employees of their family and medical leave rights.

- **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.

- **Prohibit unions from discriminating** in member admissions or dispatching members to jobs.

- **Prohibit retaliation** against a person who opposes, reports, or assists another person to oppose unlawful discrimination.

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.



LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) asegura el cumplimiento de las leyes que lo protegen de discriminación y acoso en el empleo basado a su actual o percibida:

- **Ascendencia nacional**
- **Edad** (más de 40 años)
- **Color**
- **Discapacidad** (mental o física, incluyendo VIH y SIDA)
- **Información genética**
- **Género, identidad de género y expresión de género**
- **Estado civil**
- **Condiciones médicas** (características genética, cáncer, o antecedentes de cáncer)
- **País de origen** (incluye la prohibición de uso de algún idioma)
- **Raza**
- **Religión** (incluye vestimenta religiosa y prácticas de aseo personal)
- **Sexo** (incluye el embarazo, parto, lactancia y condiciones médicas relacionadas)
- **Orientación sexual**

La ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (Código de Gobierno de California artículo 12900 al 12996 y sus reglamentos (Código de Reglamentos de California, Título 2, artículo 7285.0 al 8504):

o **Prohíbe que se acose** a los trabajadores, solicitantes de empleo, y contratistas independientes por cualquier persona, y requiere que los empleadores adopten medidas razonables para prevenir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual, acoso debido al género del trabajador, embarazo, parto, lactancia y/o problemas médicos relacionados, así como el acoso basado en las características mencionadas arriba.

o **Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma** en el lugar de trabajo, a menos que el negocio de la empresa así lo justifique. El empleador deberá notificar a los trabajadores de las restricciones del uso de cualquier idioma y las consecuencias a las que se expondrán los infractores.

o **Requiere que todos los empleadores proporcionen la información** correspondiente a cada uno de sus trabajadores acerca de la ilegitimidad, índole y recursos legales que se aplicaran en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden imprimir sus propios folletos, los cuales deben reunir los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código del Gobierno de California, o utilizar un folleto del DFEH.

o **Requiere que los empleadores con 50 o más empleados y todas las entidades públicas proporcionen entrenamiento sobre la prevención del acoso sexual** para todos los supervisores.

o **Requiere que los empleadores acomoden razonablemente** las creencias y prácticas religiosas de los trabajadores o solicitantes de empleo, incluyendo el uso o el cómo portar prendas religiosas, joyería o artefactos, y estilos de pelo, vello facial, o pelo del cuerpo, que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.

o **Requiere que los empleadores acomoden razonablemente a los empleados o solicitantes de empleo discapacitados** poder desempeñar las funciones esenciales del puesto.

o **Permite a los solicitantes de empleo y a los empleados interponer quejas** ante el DFEH contra un empleador, agencia de empleos, o sindicato laboral en el caso que éstos no cumplan con otorgar igualdad de oportunidades en el empleo como lo dispone la ley.

o **Prohíbe la discriminación** contra cualquier solicitante de empleo o trabajador, en la contratación, los ascensos, asignaciones, finalización de contrato o cualquier término, condición o privilegio de empleo.

o **Requiere que los empleadores, agencias de empleo y sindicatos laborales** mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, los antecedentes del personal, y los documentos de referencias.

o **Requiere que los empleadores proporcionen permiso** por un período de hasta cuatro meses a las empleadas con discapacidad por embarazo, parto, o una condición médica relacionada.

o **Requiere que un empleador modifique razonablemente** los términos del trabajo según lo solicitado por una empleada por su embarazo, parto, o una condición médica relacionada, si lo aconseja el médico de la empleada.

o **Requiere que los empleadores que cuentan con 50 o más trabajadores permitan a aquellos trabajadores que reúnan los requisitos a que se ausenten por hasta 12 semanas** durante un período de 12 meses debido al nacimiento; adopción de un menor; enfermedad grave del mismo trabajador; o para el cuidado de un padre, cónyuge, o un menor que padezca de una enfermedad grave. La ley también requiere que los empleadores coloquen un aviso informando a los empleados de sus derechos para ausentarse del trabajo debido a problemas de salud o de su familia.

o **Requiere que las agencias de empleo proporcionen sus servicios en igualdad de condiciones a todos los solicitantes de empleos**, que se abstengan de efectuar indagaciones que están prohibidas previo a la contratación, o publicar anuncios que expresan una preferencia de contratación discriminatoria.

o **Requiere que los sindicatos laborales no cometan actos de discriminación** durante el proceso de selección de sus socios, o en el caso de enviar a los trabajadores a lugares de trabajo.

o **Prohíbe las represalias** contra una persona que se oponga, reporte, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

La ley dispone que se proporcione recursos y compensaciones a individuos que sufren discriminación o acoso en el lugar de trabajo. Estos recursos incluyen la contratación, pagos anticipados, pagos atrasados, ascensos, reintegración a su puesto, ordenes de cesar y desistir, honorario de testigos expertos, honorarios razonables de abogados, daños punitivos y compensación por daños emocionales.

A los solicitantes de empleo y a los trabajadores: Si usted cree que ha sido discriminado, puede interponer una queja ante el DFEH.

Contratistas independientes: Si usted cree que ha sido acosado, puede interponer una queja ante el DFEH.

Las quejas se deben interponer dentro de **un año** a partir de la fecha en que se cometió el acto de discriminación más reciente o acoso, o para las víctimas menores de 18 años, a más tardar un año después de cumplidos los 18 años.

Para más información llame al 800-884-1684; TTY (800) 700-2320
videoteléfono para sordomudos (916) 226-5285; contact.center@dfeh.ca.gov; o
www.dfeh.ca.gov

El Artículo 12950 del Código de Gobierno y el Artículo 7287, Título 2, del Código de Reglamentos de California, requiere que todos los empleadores publiquen este documento. El cual deberá estar claramente colocado en las oficinas de contratación, tablero de anuncios de los empleados, en las salas de espera de agencia de empleo, salas de sindicatos, y en otros lugares donde se reúnan los trabajadores.

De acuerdo al Código del Gobierno de California y los requerimientos de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) esta publicación está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora o grabación de voz como acomodamiento para una persona discapacitada. Para más información de cómo recibir una copia en un formato alternativo, por favor llame al DFEH a los números o direcciones de correo electrónico que se indican anteriormente.

PAYDAY NOTICE

REGULAR PAYDAYS FOR EMPLOYEES OF _____
(FIRM NAME)

_____ SHALL BE AS FOLLOWS:

THIS IS IN ACCORDANCE WITH SECTIONS 204, 204A, 204B, 205, AND 205.5
OF THE CALIFORNIA LABOR CODE.

BY _____

TITLE _____

PLEASE POST

ACCESS TO MEDICAL AND EXPOSURE RECORDS

BY CAL/OSHA REGULATION
-GENERAL INDUSTRY SAFETY ORDER 3204-
YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AND COPY:

- Your medical records and records of exposure to toxic substances or harmful physical agents.
- Records of exposure to toxic substances or harmful physical agents of other employees with work conditions similar to yours.
- Material Safety Data Sheets (MSDS) or other information that exists for chemicals or substances used in the workplace, or to which employees may be exposed.

THESE RECORDS ARE AVAILABLE AT: _____
(Location)

FROM: _____
(Person Responsible)

A COPY OF GENERAL INDUSTRY SAFETY ORDER 3204
IS AVAILABLE FROM: _____

The above information satisfies the requirements of GISO 3204 (g), which may be done by posting this placard in the workplace, or by any similar method the employer chooses.

State of California
Department of Industrial Relations
Cal/OSHA Publications
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603



November 1993
S-11

LCA06

GovDocs
Print Date: 5/11

ACCESO A LOS ARCHIVOS MEDICOS Y REGISTROS DE LA EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS TÓXICAS

POR LA REGLA DE CAL/OSHA
-ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL NÚMERO 3204 -
UD. TIENE EL DERECHO DE VER Y OBTENER COPIAS
DE LOS SIGUIENTES ARCHIVOS Y REGISTROS:

- Sus archivos médicos y registros de su exposición a sustancias tóxicas y a sustancias ó peligros físicos y del medio ambiente en el trabajo (puede incluir pero no es limitado a ruido intenso, calor, frío vibraciones).
- Registros de la exposición a sustancias tóxicas y peligros físicos y del medio ambiente en el trabajo de otros empleados en condiciones de trabajo similares a las suyas.
- Hojas de datos sobre la seguridad del material ú otra información que existas para los químicos ú otras sustancias usadas en el sitio de trabajo, ó a los cuales son expuestos los trabajadores.

ESTOS ARCHIVOS Y REGISTROS SON DISPONIBLES EN:

(Localidad)

DE: _____
(Persona Responsable)

UNA COPIA DEL ORDEN GENERAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL NÚMERO 3204 ES DISPONIBLE POR: _____

La información indicada arriba satisface los requisitos del orden general de seguridad industrial 3204(g), al fijar este cartel en el lugar del trabajo, o al utilizar otro método similar que haya elegido el empleador.



Noviembre 1993
S-11S

State of California
Department of Industrial Relations
Cal/OSHA Publications
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603



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, 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, unless you make another arrangement with your employer.

If 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 Debra Bowen 1500 11th Street, 5th Floor Sacramento, CA 95814

(800) 345-VOTE (8683)

www.sos.ca.gov



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, la ley de California le permite tomarse 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, a menos que haga otros arreglos con su empleador.

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

Código de Elecciones de California artículo 14000

Secretaria de Estado Debra Bowen 1500 11th Street, 5th Floor Sacramento, CA 95814

(800) 345-VOTE (8683)

www.sos.ca.gov

EMERGENCY

AMBULANCE: _____

FIRE - RESCUE: _____

HOSPITAL: _____

PHYSICIAN: _____

ALTERNATE: _____

POLICE: _____

CAL/OSHA: _____

Posting is required by Title 8 Section 1512(e), California Code of Regulations



March 1990
S-500

State of California
Department of Industrial Relations
Cal/OSHA Publications
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

Amends General Minimum Wage Order and IWC Industry and Occupation Orders

Please Post Next to Your IWC Industry or Occupation Order



OFFICIAL NOTICE

**California
Minimum Wage**

MW-2014

Minimum Wage - Every employer shall pay to each employee wages not less than the following:

\$8.00

per hour beginning January 1, 2008

\$9.00

per hour beginning July 1, 2014

\$10.00

per hour beginning January 1, 2016

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

SUMMARY OF ACTIONS

TAKE NOTICE that on September 25, 2013, the California Legislature enacted legislation signed by the Governor of California, raising the minimum wage for all industries. (AB10, Stats of 2013, amending section 1182.12 of the California Labor Code.) Pursuant to 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-2007. 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, 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 eight dollars (\$8.00) per hour for all hours worked, effective January 1, 2008, not less than nine dollars (\$9.00) per hour for all hours worked, effective July 1, 2014, and not less than ten dollars (\$10.00) per hour for all hours worked, effective January 1, 2016.

3. MEALS AND LODGING

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 following:

	Effective January 1, 2008	Effective July 1, 2014	Effective January 1, 2016
LODGING			
Room occupied alone	\$37.63 per week	\$42.33 per week	\$47.03 per week
Room shared	\$31.06 per week	\$34.94 per week	\$38.82 per week
Apartment – two-thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than:.....	\$451.89 per month	\$508.38 per month	\$564.81 per 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:	\$668.46 per month	\$752.02 per month	\$835.49 per month
MEALS			
Breakfast	\$2.90	\$3.26	\$3.62
Lunch	\$3.97	\$4.47	\$4.97
Dinner	\$5.34	\$6.01	\$6.68

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-2007, 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 July 1, 2014.

Questions about enforcement should be directed to the Division of Labor Standards Enforcement. Consult the white pages of your telephone directory under CALIFORNIA, State of, Industrial Relations for the address and telephone number of the office nearest you. The Division 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.

NOTIFICACIÓN OFICIAL



Salario Mínimo de California

MW-2014

Salario Mínimo - Todo empleador pagará a cada empleado salarios no menos de lo siguiente:

\$8.00

por hora a partir del 1 de Enero 2008

\$9.00

por hora a partir del 1 de Julio, 2014

\$10.00

por hora a partir del 1 de Enero 2016

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

RESUMEN DE ACCIONES

TÓMESE NOTIFICACIÓN que el 25 de Septiembre de 2013, la Legislatura de California promulgó legislación firmada por el Gobernador de California, incrementando el salario mínimo para todas las industrias. (AB 10, Estatutos del 2013, que modifica el artículo 1182.12 al Código Laboral de California.) De acuerdo a su autoridad bajo el Código Laboral sección 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y reimprime las Secciones 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2007, Sección 1, Aplicabilidad y Sección 4, Divisibilidad, no se han cambiado. En uniformidad con esta promulgación, las enmiendas se hacen al salario mínimo, y a las secciones de créditos de almuerzos y vivienda de todas las órdenes de industria y ocupación del IWC.

Este resumen debe hacer disponible a los empleados de acuerdo a las órdenes de salario del IWC. Copias del texto completo de las órdenes enmendadas se pueden obtener al ordenarlas en www.dir.ca.gov/WP.asp, o al comunicarse con la oficina local de la División de Enfozamiento de Normas Laborales.

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de esta Orden no se aplicarán a vendedores exteriores ni a individuos que sean el padre, cónyuge, o hijos del empleador previamente contenido en esta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por estatuto o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de IWC se pueden usar donde cualquiera de las disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

2. SALARIOS MÍNIMOS

Cada empleador deberá pagar a cada empleado salarios de no menos de ocho dólares (\$8.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo 1 de Enero del 2008, no menos de nueve dólares (\$9.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo el 1 de Julio del 2014, y no menos de diez (\$10.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo el 1 de Enero del 2016.

3. ALIMENTOS Y ALBERGUE

Los alimentos o albergue no se pueden acreditar contra un salario mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando se use crédito por alimentos y albergue para cumplir con parte de la obligación del sueldo mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas no pueden ser más de lo siguiente:

	Effectivo a partir del 1 de Enero de 2008	Effectivo a partir del 1 de Julio 2014	Effectivo a partir del 1 de Enero de 2016
ALBERGUE:			
Habitación ocupada solo	\$37.63 por semana	\$42.33 por semana	\$47.03 por semana
Habitación compartida	\$31.06 por semana	\$34.94 por semana	\$38.82 por semana
Apartamento--dos tercios (2/3) del valor regular de alquiler, y en ningún caso más de	\$451.89 por mes	\$508.38 por mes	\$564.81 por mes
Cuando una pareja ambos están empleados por un empleador, dos tercios (2/3) del valor del alquiler regular, pero en ningún caso más de	\$668.46 por mes	\$752.02 por mes	\$835.49 por mes
ALIMENTOS			
Desayuno	\$2.90	\$3.26	\$3.62
Almuerzo	\$3.97	\$4.47	\$4.97
Cena	\$5.34	\$6.01	\$6.68

4. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier sección, punto, oración, cláusula, frase, palabra, o porción de la Orden se declara inválida, inconstitucional o no autorizada o prohibida por estatuto, el resto de las disposiciones de ésta no se verán afectadas por esto, sino que se le seguirá dando fuerza y vigencia completa como si la parte así declarada inválida o inconstitucional no se hubiera incluido aquí.

5. DISPOSICIONES ENMENDADAS

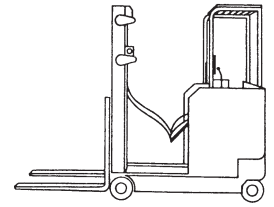
Esta Orden enmienda el salario mínimo y los créditos de alimentos y albergue en MW-2007, al igual que en las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Vea las Órdenes 1-15, Secciones 4 y 10; y Orden 16, Secciones 4 y 9.) Esta Orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas enmiendas a las Órdenes de salario entrarán en vigor a partir del 1 de Julio 2014.

Las preguntas acerca de la imposición se deberan dirigir a la División de Cumplimiento de Normas Laborales. Busque en las páginas blancas de su directorio telefónico bajo CALIFORNIA, State of, Industrial Relations, para la dirección y número telefónico de la oficina más cercana a usted. La División tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton, y Van Nuys.



OPERATING RULES FOR INDUSTRIAL TRUCKS



General Industry Safety Order 3664 Operating Rules (Part (a))

- (a) Every employer using industrial trucks or industrial tow tractors shall post and enforce a set of operating rules including the appropriate rules listed in Section 3650.

General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(s))

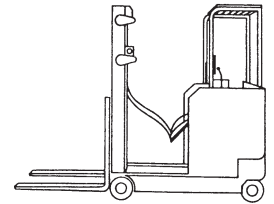
- (t) Industrial trucks and tow tractors shall be operated in a safe manner in accordance with the following operating rules:
- (1) Only drivers authorized by the employer and trained in the safe operations of industrial trucks or industrial tow tractors pursuant to Section 3668 shall be permitted to operate such vehicles.
 - (2) Stunt driving and horseplay are prohibited.
 - (3) No riders shall be permitted on vehicles unless provided with adequate riding facilities.
 - (4) Employees shall not ride on the forks of lift trucks.
 - (5) Employees shall not place any part of their bodies outside the running lines of an industrial truck or between mast uprights or other parts of the truck where shear or crushing hazards exist.
 - (6) Employees shall not be allowed to stand, pass, or work under the elevated portion of any industrial truck, loaded or empty, unless it is effectively blocked to prevent it from falling.
 - (7) Drivers shall check the vehicle at the beginning of each shift, and if it is found to be unsafe, the matter shall be reported immediately to a foreman or mechanic, and the vehicle shall not be put in service again until it has been made safe. Attention shall be given to the proper functioning of tires, horn, lights, battery, controller, brakes, steering mechanism, cooling system, and the lift system for forklifts (forks, chains, cable, and limit switches).
 - (8) No truck shall be operated with a leak in the fuel system.
 - (9) Vehicles shall not exceed the authorized or safe speed, always maintaining a safe distance from other vehicles, keeping the truck under positive control at all times and all established traffic regulations shall be observed. For trucks traveling in the same direction, a safe distance may be considered to be approximately 3 truck lengths or preferably a time lapse — 3 seconds

General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(s)) Continued...

- passing the same point.
- (10) Trucks traveling in the same direction shall not be passed at intersections, blind spots, or dangerous locations.
 - (11) The driver shall slow down and sound the horn at cross aisles and other locations where vision is obstructed. If the load being carried obstructs forward view, the driver shall be required to travel with the load trailing.
 - (12) Operators shall look in the direction of travel and shall not move a vehicle until certain that all persons are in the clear.
 - (13) Trucks shall not be driven up to anyone standing in front of a bench or other fixed object of such size that the person could be caught between the truck and object.
 - (14) Grades shall be ascended or descended slowly.
 - (A) When ascending or descending grades in excess of 10 percent, loaded trucks shall be driven with the load upgrade.
 - (B) On all grades the load and load engaging means shall be tilted back if applicable, and raised only as far as necessary to clear the road surface.
 - (C) Motorized hand and hand/rider trucks shall be operated on all grades with the load-engaging means downgrade.
 - (15) The forks shall always be carried as low as possible, consistent with safe operations.
 - (16) When leaving a vehicle unattended (the operator is over 25 feet (7.6 meters) from or out of sight of the industrial truck), the brakes are set, the mast is brought to the vertical position, and forks are left in the down position, either:
 - (A) The power shall be shut off and, when left on an incline, the wheels shall be blocked; or
 - (B) The power may remain on provided the wheels are blocked, front and rear.
 - (17) When the operator of an industrial truck is dismounted and within 25 feet (7.6 meters) of the truck which remains in the operator's view, the load engaging means shall be fully lowered, controls placed in neutral, and the brakes set to prevent movement.

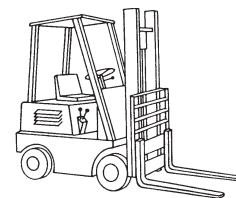
Continued in the next page....

General Industry Safety Order 3650
Industrial Trucks. General (Part(s))
Continued

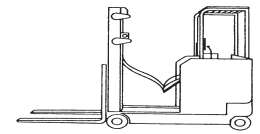


- Exception:** Forks on fork-equipped industrial trucks may be in the raised position for loading and unloading if the forks are raised no more than 42 inches above the level where the operator/loaders are standing, and the power is shut off, controls placed in neutral and the brakes set. If on an incline, the wheels shall be blocked.
- (18) Vehicles shall not be run onto any elevator unless the driver is specifically authorized to do so. Before entering an elevator, the driver shall determine that the capacity of the elevator will not be exceeded. Once on an elevator, the industrial truck's power shall be shut off and the brakes set.
 - (19) Motorized hand trucks shall enter elevators or other confined areas with the load end forward.
 - (20) Vehicles shall not be operated on floors, sidewalk doors, or platforms that will not safely support the loaded vehicle.
 - (21) Prior to driving onto trucks, trailers and railroad cars, their flooring shall be checked for breaks and other structural weaknesses.
 - (22) Vehicles shall not be driven in and out of highway trucks and trailers at loading docks until such trucks or trailers are securely blocked or restrained and the brakes set.
 - (23) To prevent railroad cars from moving during loading or unloading operations, the car brakes shall be set, wheel chocks or other recognized positive stops used, and blue flags or lights displayed in accordance with Section 3333 of these Orders and Title 49, CFR, Section 218.27 which is hereby incorporated by reference.
 - (24) The width of one tire on the powered industrial truck shall be the minimum distance maintained from the edge by the truck while it is on any elevated dock, platform, freight car or truck.
 - (25) Railroad tracks shall be crossed diagonally, wherever possible. Parking closer than 8 1/2 feet from the centerline of railroad tracks is prohibited.
 - (26) Trucks shall not be loaded in excess of their rated capacity.
 - (27) A loaded vehicle shall not be moved until the load is safe and secure.
 - (28) Extreme care shall be taken when tilting loads. Tilting forward with the load engaging means elevated shall be prohibited except when picking

- up a load. Elevated loads shall not be tilted forward except when the load is being deposited onto a storage rack or equivalent. When stacking or tiering, backward tilt shall be limited to that necessary to stabilize the load.
- (29) The load engaging device shall be placed in such a manner that the load will be securely held or supported.
- (30) Special precautions shall be taken in the securing and handling of loads by trucks equipped with attachments, and during the operation of these trucks after the loads have been removed.
- (31) When powered industrial trucks are used to open and close doors, the following provisions shall be complied with:
 - (A) A device specifically designed for opening or closing doors shall be attached to the truck.
 - (B) The force applied by the device to the door shall be applied parallel to the direction of travel of the door.
 - (C) The entire door opening operation shall be in full view of the operator.
 - (D) The truck operator and other employees shall be clear of the area where the door might fall while being opened.
- (32) If loads are lifted by two or more trucks working in unison, the total weight of the load shall not exceed the combined rated lifting capacity of all trucks involved.
- (33) When provided by the industrial truck manufacturer, an operator restraint system such as a seat belt shall be used.



Operating rules for industrial trucks contained on this poster are current through Register 2009, No. 44 California Code of Regulations (operative 11-27-2009). Other rules may also apply.



REGLAMENTOS PARA LA OPERACION DE VEHICULOS INDUSTRIALES

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3664 Reglas de Operación (parte(a))

- (a) Todos los Empleadores que utilicen vehículos de carga o camiones de remolque industriales, deberán colocar en un lugar visible y hacer cumplir un conjunto de reglamentos de operación, incluyendo los reglamentos apropiados presentados en la Sección 3650.

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (s))

- (t) Vehículos de carga y tractores de remolque industriales serán operados de una manera segura de acuerdo con las siguientes reglas de operación:
- (1) Únicamente a los conductores autorizados por el empleador y entrenados en la operación segura de vehículos de carga o tractores de remolque industriales de acuerdo con la Sección 3668 se les permitirá operar dichos vehículos.
 - (2) Esta prohibido manejar con imprudencia y hacer acrobacias.
 - (3) No se permitirán pasajeros en los vehículos, a menos que dichos vehículos dispongan de facilidades adecuadas para tal fin.
 - (4) Los empleados no deberán viajar en las horquillas de los montacargas.
 - (5) Los empleados no deberán viajar con el cuerpo fuera del vehículo industrial de carga en movimiento o entre el mástil vertical u otras partes del vehículo adonde exista peligro de mutilación o aplastamiento.
 - (6) A los empleados no se les permitirá permanecer de pie, pasar o trabajar debajo de la porción elevada de cualquier vehículo industrial de carga, cargado o vacío, a menos que éste haya sido bloqueado efectivamente para prevenir que se caiga.
 - (7) Los conductores deberán revisar el vehículo al comienzo de cada turno y si se encuentra que éste no está en condiciones de funcionamiento seguro, deberá informar inmediatamente a un supervisor o mecánico. El vehículo no deberá ser puesto en servicio nuevamente hasta que esté en condiciones de funcionamiento seguro. Se deberá prestar atención al funcionamiento apropiado de los neumáticos, bocina, luces, batería, control, frenos, mecanismo de la dirección, sistema de enfriamiento y sistema de levantamiento de los vehículos de horquillas elevadoras (fork lifts) (horquillas, cadenas, cables e interruptores de seguridad).
 - (8) Ningún vehículo que tenga pérdidas en el sistema de combustible deberá ser puesto en funcionamiento.
 - (9) Los vehículos no deberán exceder la velocidad autorizada, o aquella considerada como segura,

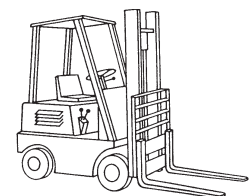
Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (s))

- manteniendo siempre una distancia segura con respecto a los otros vehículos. El vehículo deberá estar bajo control en todo momento y todos los reglamentos de tráfico establecidos deberán ser observados. Para vehículos que viajen en la misma dirección se deberá mantener una distancia entre ellos de aproximadamente igual al largo de 3 vehículos industriales o de preferencia, un lapso de 3 segundos – antes de pasar por el mismo punto.
- (10) Los vehículos que viajen en la misma dirección no deberán pasarse en intersecciones, puntos ciegos, ni en lugares peligrosos.
 - (11) El conductor deberá disminuir la velocidad y hacer sonar la bocina al pasar por pasadizos y otros lugares adonde la visibilidad esté obstruida. Si la carga que se transporta está obstruyendo la visibilidad enfrente, se requerirá que el conductor viaje con la carga atrás, o remolcándola.
 - (12) Los operadores deberán mirar en la dirección en la que viajan y no deberán mover ningún vehículo hasta que estén seguros de que no hay ninguna persona en el área.
 - (13) Los vehículos no deberán ser conducidos hasta la proximidad de una persona parada adelante de un banco u otro objeto fijo de un tamaño tal que la persona pueda ser atrapada entre el vehículo y dicho objeto.
 - (14) Los declives deben ser ascendidos o descendidos lentamente.
 - (A) Cuando se asciendan o desciendan declives de mas de un 10 % de inclinación, los vehículos cargados deberán ser conducidos con la carga cuesta arriba.
 - (B) En todos los declives la carga y el mecanismo de carga y descarga deberán estar inclinados hacia atrás, si es posible, y ser elevado solamente hasta donde sea necesario por encima del nivel del suelo.
 - (C) Los vehículos motorizados de mano y los “hand/rider trucks” deberán ser operados en todos los declives, con el mecanismo de carga y descarga hacia abajo.
 - (15) Las horquillas deberán estar siempre en la posición más bajas posible, para lograr una operación segura.
 - (16) Cuando un vehículo no esté siendo vigilado (el operador está a mas de 25 pies (7.6 metros) del vehículo o cuando no pueda ver el vehículo), los frenos deben estar puestos, el mástil colocado en posición vertical, y las horquillas en la posición baja con una de las siguientes:
 - (A) Se deberá apagar el motor y, cuando el vehículo se deje en un declive, las ruedas deberán quedar bloqueadas; o,
 - (B) El motor podrá dejarse encendido siempre y cuando las ruedas delanteras y traseras queden bloqueadas.

continúa...

- (17) Cuando el operador no esté a bordo de un vehículo industrial y se encuentre dentro de una distancia de 25 pies (7.6 metros) del vehículo y pueda verlo, el mecanismo de carga y descarga debe encontrarse totalmente hacia abajo, los controles puestos en neutral y los frenos puestos, para evitar que el vehículo se mueva. EXCEPCIÓN: Las horquillas elevadoras equipadas en vehículos industriales podrán ser elevadas a la posición para cargar y descargar, si la horquilla no ha sido elevada más de 42 pulgadas sobre el nivel adonde están parados los operadores/cargadores y el motor está apagado, los controles puestos en neutral, y los frenos puestos. Si el vehículo se encuentra en un declive, los neumáticos deben ser bloqueados.
- (18) Los vehículos no deberán ser introducidos en el interior de ningún ascensor, a menos que el conductor haya sido expresamente autorizado para hacerlo. Antes de entrar al ascensor el conductor deberá asegurarse de que no se excederá la capacidad de peso del ascensor. Cuando esté en el ascensor deberá apagar el motor y poner los frenos.
- (19) Los vehículos de mano "hand trucks" motorizados deberán entrar a los ascensores u a otras áreas cerradas con la parte donde llevan la carga hacia el frente.
- (20) Los vehículos no deberán ser operados en pisos, entradas en las aceras, o plataformas que no soporten con seguridad, el peso del vehículo cargado.
- (21) Antes de conducir hacia el interior de camiones, remolques y vagones de ferrocarril, se deberá revisar el piso de todos estos, para detectar rupturas o partes de la estructura débiles o poco resistentes.
- (22) Ningún vehículo deberá ser conducido dentro o fuera de camiones de transporte y remolques sobre las plataformas de carga, hasta que dichos camiones y remolques queden bloqueados o restringidos de forma segura y los frenos estén aplicados.
- (23) Para evitar el movimiento de los vagones de ferrocarril durante las operaciones de carga o descarga deberán aplicarse los frenos usando cuñas para las ruedas, u otros medios de bloqueo reconocidos como tales, y colocar banderas azules o luces en un lugar visible, de acuerdo con la Sección 3333 de estos Reglamentos y Título 49, CFR, Sección 218. 27 la cual se incorpora por referencia a la presente.
- (24) Mientras un vehículo industrial motorizado se encuentre sobre una rampa elevada, plataforma, carro de carga o camión, la distancia mínima que se debe dejar entre el vehículo y el borde de cualquiera de las superficies antedichas, deberá ser por lo menos igual al ancho de un neumático de dicho vehículo.
- (25) Siempre que sea posible, las vías del ferrocarril deberán ser atravesadas diagonalmente. Está prohibido estacionar a una distancia menor que 8 1/2 pies de la línea central de las vías del ferrocarril.
- (26) Los camiones no deberán ser cargados más allá de su capacidad nominal.
- (27) No se deberá mover un vehículo cargado hasta que la carga sea asegurada y no presente ningún peligro.
- (28) Se deberá tener extremo cuidado cuando se inclinen las cargas. Está prohibido inclinar la carga hacia adelante con el mecanismo de carga y descarga elevado, excepto cuando se está recogiendo alguna carga. Las cargas elevadas no deberán ser inclinadas hacia delante, excepto en los casos cuando la carga está siendo depositada en anaqueles de almacenamiento o su equivalente. Cuando la carga se apile o se coloque en filas, el inclinarla hacia atrás deberá quedar limitado a únicamente lo necesario para estabilizar la carga.
- (29) El aparato de carga y descarga deberá ser colocado de una manera tal que la carga sea sostenida o sujeta de forma segura.
- (30) Se deberán tener precauciones especiales al asegurar y manipular cargas por medio de vehículos equipados con accesorios, y durante la operación de estos vehículos después que las cargas hayan sido retiradas.
- (31) Cuando los vehículos motorizados sean usados para abrir y cerrar puertas se deberán cumplir con los siguientes reglamentos:
- (A) Se deberá agregar al vehículo un aparato diseñado específicamente para abrir y cerrar puertas.
- (B) La fuerza que este aparato aplique a las puertas deberá ser paralela a la dirección en que corra la puerta.
- (C) Toda la operación de abrir las puertas deberá realizarse bajo la vigilancia total del operador.
- (D) El operador del vehículo y otros empleados deberán mantenerse alejados del área inmediata, adonde la puerta podría caerse mientras está siendo abierta.
- (32) Si la carga es levantada por dos o más vehículos trabajando a la vez, el peso total de la carga no deberá exceder la capacidad de levantamiento nominal combinada de todos los vehículos utilizados.
- (33) Cuando proporcionado por el fabricante de vehículos industriales un sistema de sujeción del operador, tal como el cinturón de seguridad, será utilizado.

Las reglas de operación para vehículos industriales contenidos en esta pancarta están actualizadas al Registro 2009, No. 44 del Código de Reglamentos de California (efectivo el 27/NOV/2009). También pueden aplicarse otros reglamentos.





**NO
SMOKING
ALLOWED**

Except in designated areas.
Reference: Section 6404.5 of the
California State Labor Code



**NO
SMOKING
ALLOWED**

Reference: Section 6404.5 of the
California State Labor Code

**"NOTICE A"****YOUR RIGHTS AND OBLIGATIONS AS A PREGNANT EMPLOYEE**

If you are pregnant, have a related medical condition, or are recovering from childbirth, **PLEASE READ THIS NOTICE.**

- California law protects employees against discrimination or harassment because of an employee's pregnancy, childbirth or any related medical condition (referred to below as "because of pregnancy"). California also law prohibits employers from denying or interfering with an employee's pregnancy-related employment rights.
- Your employer has an obligation to:
 - o 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);
 - o transfer you to a less strenuous or hazardous position (where one is available) or duties if medically needed because of your pregnancy; and
 - o 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 17½ 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 nonleave related employment actions, such as a layoff.
 - o 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 Labor Code section 1030, et seq.
- For pregnancy disability leave:
 - o 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.
 - o 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.
 - o 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 post-partum depression.
 - o 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.
 - o 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.
 - o At your discretion, you can use any vacation or other paid time off during your PDL.
 - o Your employer may require or you may choose to use any available sick leave during your PDL.
 - o Your employer is required to continue your group health coverage during your PDL at the level and under the conditions that coverage would have been provided if you had continued in employment continuously for the duration of your leave.
 - o Taking PDL may impact certain of your benefits and your seniority date; please contact your employer for details.

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 – 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.

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, or contact the Department at (800) 884-1684. The text of the FEHA and the regulations interpreting it are available on the Department's Web site.

###



“NOTICE B”

FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE

- Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with your employer and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, you may have a right to an unpaid 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.
- Even if you are not eligible for CFRA leave, if disabled by pregnancy, childbirth or related medical conditions, you are entitled to take pregnancy disability leave (PDL) of up to four months, or the working days in one-third of a year or 17½ weeks, depending on your period(s) of actual disability. Time off needed for prenatal or postnatal care; doctor-ordered bed rest; gestational diabetes; pregnancy-induced hypertension; preeclampsia; childbirth; postpartum depression; loss or end of pregnancy; or recovery from childbirth or loss or end of pregnancy would all be covered by your PDL.
- Your employer also has an obligation to reasonably accommodate your medical needs (such as allowing more frequent breaks) and to transfer you to a less strenuous or hazardous position if it is medically advisable because of your pregnancy.
- If you are CFRA-eligible, you have certain rights to take BOTH PDL and a separate CFRA leave for reason of the birth of your child. Both leaves guarantee reinstatement 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 a family member). For events that are unforeseeable, you must to notify your employer, 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.
- Your employer may require medical certification from your health care provider before allowing you a leave for:
 - o your pregnancy;
 - o your own serious health condition; or
 - o to care for your child, parent, or spouse who has a serious health condition.
- See your employer for a copy of a medical certification form to give to your health care provider to complete.
- When medically necessary, leave may be taken on an intermittent or a 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. Contact your employer for more information regarding your eligibility for a leave and/or the impact of the leave on your seniority and benefits.

This notice is a summary of your rights and obligations under the Fair Employment and Housing Act (FEHA). The FEHA prohibits employers from denying, interfering with, or restraining your exercise of these rights. For more information about your rights and obligations, contact your employer, visit the Department of Fair Employment and Housing’s Web site at www.dfeh.ca.gov, or contact the Department at (800) 884-1684. The text of the FEHA and the regulations interpreting it are available on the Department’s Web site.

###

**“NOTICE B”****FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE**

- Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with your employer and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, you may have a right to an unpaid 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.
- Even if you are not eligible for CFRA leave, if disabled by pregnancy, childbirth or related medical conditions, you are entitled to take pregnancy disability leave (PDL) of up to four months, or the working days in one-third of a year or 17½ weeks, depending on your period(s) of actual disability. Time off needed for prenatal or postnatal care; doctor-ordered bed rest; gestational diabetes; pregnancy-induced hypertension; preeclampsia; childbirth; postpartum depression; loss or end of pregnancy; or recovery from childbirth or loss or end of pregnancy would all be covered by your PDL.
- Your employer also has an obligation to reasonably accommodate your medical needs (such as allowing more frequent breaks) and to transfer you to a less strenuous or hazardous position if it is medically advisable because of your pregnancy.
- If you are CFRA-eligible, you have certain rights to take BOTH PDL and a separate CFRA leave for reason of the birth of your child. Both leaves guarantee reinstatement 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 a family member). For events that are unforeseeable, you must to notify your employer, 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.
- Your employer may require medical certification from your health care provider before allowing you a leave for:
 - o your pregnancy;
 - o your own serious health condition; or
 - o to care for your child, parent, or spouse who has a serious health condition.
- See your employer for a copy of a medical certification form to give to your health care provider to complete.
- When medically necessary, leave may be taken on an intermittent or a 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. Contact your employer for more information regarding your eligibility for a leave and/or the impact of the leave on your seniority and benefits.

This notice is a summary of your rights and obligations under the Fair Employment and Housing Act (FEHA). The FEHA prohibits employers from denying, interfering with, or restraining your exercise of these rights. For more information about your rights and obligations, contact your employer, visit the Department of Fair Employment and Housing's Web site at www.dfeh.ca.gov, or contact the Department at (800) 884-1684. The text of the FEHA and the regulations interpreting it are available on the Department's Web site.

###



“AVISO B”
AUSENCIA MÉDICA O POR CUIDADOS FAMILIARES (CFRA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) Y AUSENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

- Bajo la Ley de Derechos de Familia de California de 1993 (CFRA), si tiene más de 12 meses de servicio con su empleador y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en la que quiera empezar su ausencia, usted podría tener derecho a una ausencia médica o de cuidados familiares sin goce de sueldo (ausencia CFRA). Esta ausencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses por el nacimiento, adopción o por cuidado tutelar de un niño, o por problemas graves de su salud o la de su hijo, padre/madre o cónyuge.
- Incluso cuando no es elegible a la ausencia CFRA, si esta incapacitada por el embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas, usted tiene derecho a tomar una ausencia de incapacidad por embarazo (PDL) hasta un máximo de cuatro meses, o los días trabajados en un tercio de año, o 17½ semanas, dependiendo en su periodo(s) de incapacidad real. El tiempo de ausencia necesario para cuidado prenatal y postnatal, reposo bajo orden de su médico, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, parto, depresión postparto, pérdida del embarazo estarán cubiertos bajo la Ausencia de Incapacidad por Embarazo.
- Su empleador tiene la obligación a acomodar razonablemente sus necesidades médicas (tales como permitir descansos más frecuentes) y ser trasladada a un puesto menos extenuante o peligroso si es medicamente aconsejable debido a su embarazo.
- Si es elegible al CFRA, tiene ciertos derechos para tomar AMBAS ausencias, la ausencia PDL y la ausencia CFRA por el motivo del nacimiento de su hijo. Las dos ausencias garantizan la reincorporación al mismo puesto o a un puesto comparable al final de su ausencia, sujeto a cualquier defensa permitida bajo la ley. Si es posible deberá notificar con 30 días de anticipación, en el caso de sucesos predecibles, (como es el caso del nacimiento de un niño o un tratamiento médico planificado para usted o para un miembro de su familia). Para casos impredecibles, necesita notificar a su empleador, por lo menos verbalmente, tan pronto como sepa que va necesitar una ausencia.
- El incumplimiento de estas normas sobre notificaciones será razón suficiente, y puede resultar en el aplazamiento de la ausencia solicitada hasta que se cumpla con esta política de notificación.
- Su empleador puede requerir un certificado de su proveedor de cuidados médicos antes de autorizarle la ausencia por:
 - o su embarazo;
 - o su propio estado grave de salud; o
 - o para cuidar a su hijo, padre/madre, o cónyuge que tenga una condición grave de salud.
- Vea a su empleador para recibir una copia de un formulario de certificación médica para darle a su proveedor de atención médica para completar.
- Cuando sea medicamente necesario, la ausencia puede ser tomada en un período intermitente o en un horario de trabajo reducido. Si está tomando ausencia debido al nacimiento de su hijo, adopción o por cuidado tutelar de un niño, la duración mínima básica de la ausencia es de dos semanas y deberá concluir la ausencia en el año posterior al nacimiento o de la adopción o cuidado tutelar.
- El tomar una ausencia por cuidado familiar o de incapacidad por embarazo puede tener cierto impacto en sus beneficios/prestaciones y en su fecha de antigüedad. Contacte a su empleador para más información sobre su elegibilidad para una ausencia y/o el impacto de la ausencia en su antigüedad y beneficios.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones bajo La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA por sus siglas en Inglés.) La FEHA prohíbe a los empleadores negar, restringir, o interferir con el ejercicio de estos derechos. Para más información sobre sus derechos y obligaciones contacte al Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda. El texto de la FEHA y las regulaciones que la interpretan están disponibles en el sitio web del departamento.

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 a 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.

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.

Notice to Employees:



THIS EMPLOYER IS REGISTERED UNDER THE CALIFORNIA UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE AND IS REPORTING WAGE CREDITS THAT ARE BEING ACCUMULATED FOR YOU TO BE USED AS A BASIS FOR:

Disability Insurance (DI)

(funded entirely by employees' contributions)

When you are unable to work or reduce your work hours because of sickness, injury, or pregnancy, you may be eligible to receive Disability Insurance (DI) benefits.

Your employer must provide a copy of "Disability Insurance Provisions," DE 2515, to each newly hired employee and to each employee leaving work due to pregnancy or due to sickness or injury that is not related to his/her job.

Claim Forms

- If your employer operates an approved voluntary plan in place of disability insurance and you have chosen to be covered by it, obtain DI claim forms from your employer.
- If you are not covered by a voluntary plan, obtain claim forms from your doctor, hospital, or directly from any California Disability Insurance (DI) Claim Management office.
- File your "Claim for DI Benefits," DE 2501, within 49 days of the first day of your disability to avoid losing benefits.

Paid Family Leave (PFL)

(funded entirely by employees' contributions)

When you stop working or reduce your work hours to care for a family member who is seriously ill or to bond with a new child, you may be eligible to receive Paid Family Leave (PFL) benefits.

Your employer must provide a copy of "Paid Family Leave Program Brochure," DE 2511, to each newly hired employee and to each employee leaving work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child.

Claim Forms

- If your employer operates an approved voluntary plan in place of disability insurance and you have chosen to be covered by it, obtain PFL claim forms from your employer.
- If you are not covered by a voluntary plan, obtain claim forms from any California Disability Insurance (DI) Claim Management office or the PFL office.
- File your "Claim for PFL Benefits," DE 2501F, within 49 days of the first day of your family leave to avoid losing benefits.

FOR MORE INFORMATION ABOUT DI, VISIT THE EDD WEB SITE AT www.edd.ca.gov OR CALL 1-800-480-3287.

TTY (FOR DEAF OR HEARING-IMPAIRED INDIVIDUALS ONLY) IS AVAILABLE AT 1-800-563-2441.

FOR MORE INFORMATION ABOUT PFL, VISIT THE EDD WEB SITE AT www.edd.ca.gov OR CALL 1-877-238-4373.

TTY (FOR DEAF OR HEARING-IMPAIRED INDIVIDUALS ONLY) IS AVAILABLE AT 1-800-445-1312.

STATE GOVERNMENT EMPLOYEES SHOULD CALL 1-866-352-7675 FOR DI AND 1-877-945-4747 FOR PFL.

AVISO A LOS EMPLEADOS:



ESTE EMPLEADOR ESTÁ INSCRITO CON EL DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD) CONFORME AL CÓDIGO DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE CALIFORNIA, Y ESTÁ REPORTANDO LOS CRÉDITOS DE SALARIOS/ JORNALES QUE SE ESTÁN ACUMULANDO A SU CUENTA PARA UTILIZARSE COMO UNA BASE PARA EL:

Seguro de Incapacidad (DI)

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

Cuando Ud. no puede trabajar o sus horas han sido reducidas debido a enfermedad, lesión o embarazo podrá tener derecho a recibir Beneficios del Seguro de Incapacidad (DI).

Su empleador deberá de proporcionar una copia del formulario DE 2515/S/ "Provisiones del Seguro de Incapacidad" a todas las personas recién contratadas para trabajar y a todos los trabajadores que dejan el empleo debido a embarazo o una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo.

Formularios de Solicitud

- Si su empleador maneja un aprobado plan voluntario en el lugar de un seguro de incapacidad y Ud. ha elegido ser protegido(a) por tal plan, obtenga los formularios del DI de su empleador.
- Si Ud. no está protegido(a) por un plan voluntario, obtenga formularios de solicitud en el consultorio de su médico, hospital o directamente en cualquiera de las Oficinas Tramitadoras de Solicitudes de Seguro de Incapacidad (DI) de California.
- Presente su "Solicitud de beneficios para beneficios del DI," DE 2501, dentro de 49 días del primer día de su incapacidad, para evitar perder beneficios.

Permiso Familiar Pagado (PFL)

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

Cuando Ud. deja de trabajar o reduce sus horas de trabajo para cuidar a un miembro de la familia que está seriamente enfermo(a) o para establecer lazos afectivos con un nuevo niño(a), usted puede tener derecho a recibir beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL).

Su empleador deberá de proporcionar una copia del folleto del programa del "Permiso Familiar Pagado," DE 2511, a todo empleado(a) nuevo y a todo empleado(a) que deja de trabajar para cuidar a un miembro de la familia que está seriamente enfermo(a) o para establecer lazos afectivos con un(a) nuevo(a) niño(a).

Formularios de Solicitud

- Si su empleador maneja un aprobado plan voluntario en el lugar de un seguro de incapacidad y Ud. ha elegido ser protegido(a) por tal plan, obtenga los formularios del PFL de su empleador.
- Si Ud. no está protegido(a) por un plan voluntario obtenga formularios de solicitud en el consultorio de su médico, hospital o en cualquiera de las Oficinas Tramitadoras de Solicitudes de Seguro de Incapacidad (DI) de California o en la oficina del PFL.
- Presente su "Solicitud de beneficios para beneficios del PFL," DE 2501F, dentro de 49 días del primer día de su permiso familiar, para evitar perder beneficios.

PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DEL DI, VISITE EL SITIO DE INTERNET DEL EDD EN www.edd.ca.gov Ó LLAME AL 1-800-480-3287.
EL SISTEMA TTY ESTÁ A LA DISPOSICIÓN (PARA LAS PERSONAS SORDAS O CON IMPEDIMENTOS DEL OÍDO SOLAMENTE) AL 1-800-563-2441.
PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DEL PFL, VISITE EL SITIO DE INTERNET DEL EDD EN www.edd.ca.gov Ó LLAME AL 1-877-238-4373.
EL SISTEMA TTY ESTÁ A LA DISPOSICIÓN (PARA LAS PERSONAS SORDAS O CON IMPEDIMENTOS DEL OÍDO SOLAMENTE) AL 1-800-445-1312.
LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO ESTATAL DEBEN DE LLAMAR AL 1-866-352-7675 PARA DI Y AL 1-877-945-4747 PARA PFL.

Attention Employer:

All self insured employers must obtain a “***Certificate of Consent to Self Insure***” from the Office of Self Insurance Plans.

Office of Self Insurance Plans

2265 Watt Avenue, Suite 1
Sacramento, CA 95825

Telephone number: 916-574-0300

Thanks for ordering,

Your GovDocs Team



If you or someone you know is being forced to engage in any activity and cannot leave -- whether it is commercial sex, housework, farm work, construction, factory, retail, or restaurant work, or any other activity -- call the National Human Trafficking Resource Center at 1-888-373-7888 or the California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking (CAST) at 1-888-KEY-2-FRE(EDOM) or 1-888-539-2373 to access help and services.

Victims of slavery and human trafficking are protected under United States and California law.

The hotlines are:

- Available 24 hours a day, 7 days a week.
- Toll-free.
- Operated by nonprofit, nongovernmental organizations.
- Anonymous and confidential.
- Accessible in more than 160 languages.
- Able to provide help, referral to services, training, and general information.



Si a usted, o a alguien que conoce, lo están forzando a hacer algo y no lo dejan ir -- ya sea sexo por dinero, trabajo de casa, campo agrícola, construcción, fábrica, en una tienda minorista o restaurante, o cualquier otra actividad -- llame al Centro Nacional de Recursos para la Trata de Personas (National Human Trafficking Resource Center) al 1-888-373-7888 o a la Coalición de California para Abolir la Esclavitud y la Trata de Personas (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST) al 1-888-KEY-2-FRE(EDOM) o 1-888-539-2373 para obtener ayuda y servicios.

Las víctimas de esclavitud y trata de personas están protegidas bajo las leyes de California y los Estados Unidos.

Las líneas de ayuda:

- Están disponibles las 24 del día, 7 días por semana.
- Son gratis.
- Están operadas por organizaciones no de gobierno y sin fines de lucro.
- Son anónimas y confidenciales.
- Prestan servicio en más de 160 idiomas.
- Pueden brindarle ayuda, remisión a servicios, capacitación e información general.



如果您本人或您认识的人被迫从事任何活动且无法脱身——无论是商业性交易、家务劳动、农场工作、建筑、工厂、零售、餐馆工作还是任何其他活动——请打电话给全美反人口贩运资源中心 (National Human Trafficking Resource Center)，电话号码1-888-373-7888，或打电话给加州废除奴役和人口贩运联盟 (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST)，电话号码1-888-KEY-2-FRE(EDOM) 或 1-888-539-2373，获得帮助和服务。

奴役和人口贩运受害者受美国和加州法律的保护。

热线电话：

- 每周七天、每天二十四小时开通；
- 免费；
- 由非营利、非政府组织运营；
- 匿名和保密；
- 可用160多种语言拨打；
- 能够提供帮助、转介服务、培训和一般信息。

This Organization Participates in E-Verify



This employer will provide the Social Security Administration (SSA) and, if necessary, the Department of Homeland Security (DHS), with information from each new employee's Form I-9 to confirm work authorization.

IMPORTANT: If the Government cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact DHS and/or the SSA before taking adverse action against you, including terminating your employment.

Employers may not use E-Verify to pre-screen job applicants and may not limit or influence the choice of documents you present for use on the Form I-9.

To determine whether Form I-9 documentation is valid, this employer uses E-Verify's photo matching tool to match the photograph appearing on some permanent resident cards, employment authorization cards, and U.S. passports with the official U.S. government photograph. E-Verify also checks data from driver's licenses and identification cards issued by some states.

If you believe that your employer has violated its responsibilities under this program or has discriminated against you during the employment eligibility verification process based upon your national origin or citizenship status, please call the Office of Special Counsel at 800-255-7688, 800-237-2515 (TDD) or at www.justice.gov/crt/osc.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, please contact DHS:

888-897-7781

www.dhs.gov/E-Verify

NOTICE:
Federal law requires all employers to verify the identity and employment eligibility of all persons hired to work in the United States.



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

Esta organización participa en E-Verify



Este empleador proporcionará a la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) y, de ser necesario, al Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) la información incluida en el Formulario I-9 de todo empleado nuevo con el propósito de confirmar su autorización de trabajo.

IMPORTANTE: Si el gobierno no puede confirmar que usted tiene autorización para trabajar, el empleador debe suministrarle las instrucciones por escrito y darle la oportunidad de ponerse en contacto con DHS o SSA antes de sancionarlo de cualquier forma o finalizar la relación laboral.

Los empleadores no pueden utilizar E-Verify para realizar preselecciones de solicitantes y no pueden limitar ni influenciar la selección de los documentos que usted presente para su inclusión en el Formulario I-9.

Para determinar si los documentos incluidos en el Formulario I-9 son válidos, este empleador utiliza la técnica de comparación fotográfica para comparar la fotografía que aparece en las Tarjetas de Residente Permanente, Tarjetas de Autorización de Empleo y pasaportes de los EE. UU. con la fotografía oficial del gobierno de los EE. UU. Asimismo, E-Verify verifica los datos incluidos en licencias de conducir y tarjetas de identificación emitidas por algunos estados.

Si considera que su empleador ha infringido sus responsabilidades en virtud de este programa o lo ha discriminado durante el proceso de verificación de la elegibilidad de empleo por su origen nacional o estatus de ciudadanía, comuníquese con la Oficina del Consejero Especial llamando al 800-255-7688, 800-237-2515 (para personas con impedimentos auditivos) o visitando www.justice.gov/crt/osc.

E-Verify funciona para todos

Para obtener más información sobre E-Verify, comuníquese con DHS al:

888-897-7781

www.dhs.gov/E-Verify

AVISO:

La ley federal exige a todos los empleadores que verifiquen la identidad y la elegibilidad de empleo de todas las personas contratadas en los Estados Unidos.



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

El logotipo y la marca de E-Verify son marcas registradas del Departamento de Seguridad Nacional. Queda estrictamente prohibida la venta comercial de este afiche.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK, Don't let anyone take it away.



If you have the legal right to work in the United States, there are laws to protect you against discrimination in the workplace.

You should know that –

- In most cases, employers cannot deny you a job or fire you because of your national origin or citizenship status or refuse to accept your legally acceptable documents.
- Employers cannot reject documents because they have a future expiration date.

- Employers cannot terminate you because of E-Verify without giving you an opportunity to resolve the problem.
- In most cases, employers cannot require you to be a U.S. citizen or a lawful permanent resident.

If any of these things have happened to you, contact the Office of Special Counsel (OSC).

For assistance in your own language:
Phone: 1-800-255-7688 or
(202) 616-5594
For the hearing impaired:
TTY 1-800-237-2515 or
(202) 616-5525

E-mail: oscrt@usdoj.gov

Or write to:
U.S. Department of Justice – CRT
Office of Special Counsel – NYA
950 Pennsylvania Ave., NW
Washington, DC 20530

**U.S. Department of Justice
Civil Rights Division**

**Office of Special Counsel for
Immigration-Related Unfair
Employment Practices**



www.justice.gov/crt/about/osc

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR, no deje que nadie se lo quite.



Si usted tiene el derecho a trabajar legalmente en los Estados Unidos, existen leyes que lo protegen contra la discriminación en el trabajo.

Usted debe saber que:

- En la mayoría de los casos, los empleadores no pueden negarle un empleo o despedirlo debido a su país de origen o estatus migratorio, o negarse a aceptar sus documentos válidos y legales.
- Los empleadores no pueden rechazar documentos por que tienen una fecha de vencimiento futura.

- Los empleadores no pueden despedirlo debido a E-Verify, sin darle una oportunidad de resolver el problema.
- En la mayoría de los casos, los empleadores no pueden exigir que usted sea ciudadano estadounidense o residente legal permanente.

Si usted se ha encontrado en alguna de estas situaciones, contacte a la Oficina del Consejero Especial (OSC).

Para ayuda en su propio idioma:
Teléfono: 1-800-255-7688 o
202-616-5594
Para las personas con discapacidad auditiva:
TTY 1-800-237-2515 o
202-616-5525

E-mail: oscrt@usdoj.gov

O escriba a:
U.S. Department of Justice - CRT
Office of Special Counsel- NYA
950 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20530

**Departamento de Justicia de EE.UU.
División de Derechos Civiles**

Oficina del Consejero Especial Para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración



www.justice.gov/crt/about/osc