

La Oficina del Comisionado Laboral proporciona el modelo de publicación que se incluye a continuación, que cumple con los requisitos de la Sección 1102.9(a)-(b) del Código Laboral conforme a la AB 2299 (Cap. 105, Estatutos 2024), vigente a partir del 1 de enero de 2025. Este documento debe imprimirse en papel de 8.5 x 14 pulgadas con márgenes no mayores a media pulgada para cumplir con el requisito legal de que las letras sean más grandes que el tamaño de letra 14.

LOS DENUNCIANTES ESTÁN PROTEGIDOS

Es la política pública del Estado de California para alentar a los empleados a notificar a un gobierno adonde o agencia del orden público, la persona con autoridad sobre el empleado, u otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o falta de cumplimiento, y proporcionar información hacia y testificar ante un agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación, cuando tengan razones para creer que su empleador está violando una ley estatal o federal, o violar o no cumplir con una norma o regulación local, estatal o federal.

¿Quiénes están protegidos?

De acuerdo con la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, los empleados son el grupo de personas protegidas. "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador, privado o público, en forma exclusiva pero no limitativa, personas empleadas por el Estado o cualquier una de sus subdivisiones, cualquier condado, ciudad, ciudad y condado incluyendo cualquier ciudad o condado constituido, y cualquier distrito escolar, distrito de código municipal, empresa pública o municipal, subdivisión política, o la Universidad de California [Sección 1106 del Código Laboral de California].

¿Qué es un denunciante?

Un "denunciante" es un empleado que revele información a un gobierno o agencia del orden público, la persona con autoridad sobre el trabajador, o a otro empleado con autoridad para investigar, descubrir, o corregir la violación o falta de cumplimiento, o que proporcione información o testifica antes de que una agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación, donde el empleado tiene causa razonable para creer que la información revela:

- Una contravención de estatutos estatales o federales,
- Una contravención o incumplimiento de una regla o regulación federal o estatal, o
- Referente a la seguridad o salud de los empleados, condiciones o prácticas laborales inseguras en el trabajo o lugar de trabajo del empleado.

Un empleado también se considera un denunciante y está protegido cuando el empleador cree que el empleado participó o ejercerá una actividad protegida. Un denunciante también puede ser un empleado que se niega a participar en una actividad que daría lugar a una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación o incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal.

¿Qué protecciones se le proporcionan a los denunciantes?

- Un empleador no puede dictar, adoptar o hacer cumplir ninguna regla, regulación o norma que impida que el empleado haga una denuncia.
- Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que sea denunciante o sea percibido como denunciante.
- Un empleador no puede tomar venganza contra un empleado por recusarse a participar en una actividad que pudiera resultar en la contravención de un estatuto estatal o federal, o una contravención o incumplimiento de una regla o regulación estatal o federal.
- Un empleador no puede tomar venganza contra un empleado por ejercer sus derechos como denunciante en cualquier empleo anterior.

Según la Sección 1102.5 del Código Laboral de California, si un empleador toma represalias contra un denunciante, se le puede exigir que restablezca el empleo y los beneficios laborales del empleado, pague los salarios perdidos y las sanciones monetarias civiles y tome otras medidas necesarias para cumplir con la ley. **Como reportar actos no apropiados**
Si usted tiene información tocante a posibles contravenciones de los estatutos, reglas o regulaciones estatales o federales, o contravenciones de la responsabilidad fiduciaria por parte de empresas o sociedades de responsabilidad limitada o sus accionistas, inversionistas o socios, llame a la **Línea Directa para Denunciantes de la Procuraduría General del Estado de California al 1-800-952-5225**. El Procurador General referirá su llamada a la entidad gubernamental apropiada para su revisión y posible investigación.

División del Cumplimiento de Normas Laborales Oficina de la Comisionada Laboral
ESTE ANUNCIO DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO
(El anuncio puede ser impreso en papel tamaño carta de 8½" X 11")

LEY DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES/FAMILIAS SALUDABLES: HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS DE CALIFORNIA (modificaciones a partir del 1/1/2026)

Derecho:
• Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a horas de enfermedad pagadas.
• Horas de enfermedad pagadas se acumulan a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde. Las horas de enfermedad acumuladas respasan al año siguiente y puede limitarse a 10 días o 100 horas al año.
• Un empleado también puede proporcionar 5 días o 40 horas, lo que sea mas, de horas de enfermedad pagadas "por adelantado" al principio de un periodo de 12 meses. No se requiere acumulación o traspasso.
• Otros planes de acumulación que cumplen condiciones específicas, incluidos planes del tiempo libre pagado (PTO), puede satisfacer los requisitos.

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

Para el empleado:	Para el empleado o sus familiares:
Participar en un jurado	Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva
Comparar ante el tribunal para cumplir con una citación u otra orden judicial como testigo en un procedimiento judicial	Asistir a un procedimiento judicial relacionado con ser víctima de un delito violento o grave u otros delitos graves relacionados
Para un empleado que sea víctima de un acto calificado de violencia, obtener medidas de protección, incluyendo una orden de restricción, para garantizar la salud, seguridad o bienestar del empleado o de sus hijos.	Para servicios y medidas de apoyo especificados para víctimas, en caso de que el empleado o un familiar sea víctima de un acto calificado de violencia, si el empleado trabaja para un empleador con 25 o más empleados

Esta prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite horas de enfermedad pagadas o utilice horas de enfermedad pagadas o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante la Oficina de la Comisionada Laboral contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.
Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local de la Oficina de la Comisionada Laboral. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/districtoffices.htm> utilizando la lista abastecida de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponible personalmente o por teléfono.

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

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

SI ESTÁ EMBARAZADA, TIENE UNA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD SEGÚN EL EMPLEO (EEO) por sus siglas en inglés, tal como el REQUERIMIENTO DEL PARTO, LE ESTE AVISO.

SU EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACION DE:
• Hacer las adaptaciones necesarias según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Permitirle que se ausente de su trabajo por un período razonable de tiempo antes o después de su parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Hacer las adaptaciones necesarias según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Permitirle que se ausente de su trabajo por un período razonable de tiempo antes o después de su parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Hacer las adaptaciones necesarias según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Permitirle que se ausente de su trabajo por un período razonable de tiempo antes o después de su parto o período de recuperación del parto, para permitirle cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.

OBLIGACIONES DE AVISO COMO EMPLEADA EMBARAZADA:
• Notificar a su empleador sobre su embarazo o parto lo antes posible.
• Informar a su empleador sobre cualquier condición médica relacionada con su embarazo o parto que pueda afectar su capacidad para cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Informar a su empleador sobre cualquier condición médica relacionada con su embarazo o parto que pueda afectar su capacidad para cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.
• Informar a su empleador sobre cualquier condición médica relacionada con su embarazo o parto que pueda afectar su capacidad para cumplir con sus deberes laborales, así como un trabajo o tarea que no pueda desempeñar debido a su embarazo o parto.

LECIENCIA INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La Ley de California prohíbe a un empleador discriminar a una mujer embarazada o que está lactando por razones relacionadas con su embarazo o parto. Esto incluye a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad. Este derecho de protección se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad tienen derecho a un período de ausencia pagado para lactar a su hijo. Este derecho de ausencia pagada se aplica a las mujeres que están lactando a un hijo menor de un año de edad, incluso si el hijo nació antes de que la mujer quedara embarazada.

Notificación para empleados

Su empleador está registrado y reporta salarios al Departamento de Información del Empleo (DIE) por sus siglas en inglés, tal como el REQUERIMIENTO DEL PARTO, LE ESTE AVISO.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando está desempleo(a) o ha reducido sus horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por desempleo.

Seguro de Incapacidad
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando no puede trabajar debido a una enfermedad, lesión o incapacidad no relacionada con el trabajo, y por embargo. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios por incapacidad.

Seguro de Incapacidad
Financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

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

Otro un empleador de parte de sus ingresos cuando necesita ausentarse de su trabajo por:

• Cuidar de un familiar gravemente enfermo,
• Establecer un vínculo parental con un hijo nuevo,
• Participar en un evento aprobado debido a despliegue militar de un miembro de su familia o el extranjero.

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley de California promueve la salud y seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas por la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA) por sus siglas en inglés. Para más información, visite www.dir.ca.gov/dshd.

QUE DEBE HACER EL EMPLEADOR:
• Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
• Mantener un registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
• Mantener un registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
• Mantener un registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

APLICAR REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJADORES DE SISTEMAS DE ENFERMEDADES:
• Los empleados que sufren enfermedades relacionadas con el trabajo pueden tener derecho a beneficios adicionales.
• Los empleados que sufren enfermedades relacionadas con el trabajo pueden tener derecho a beneficios adicionales.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

ESTADO DE CALIFORNIA:
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.
• El Departamento de Recursos Humanos de California ofrece asistencia para los empleadores y empleados.

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

El Departamento de Derechos Civiles de California (DDC) y su aliciente en inglés) hace cumplir las leyes que protegen de