

ALABAMA



EL FRAUDE DE COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO ES UN CRIMEN

Algunos ejemplos de fraude incluyen:

- Hacer declaraciones falsas para obtener compensación por desempleo
- El intento de obtener beneficios mientras se trabaja
- Continuando a presentar una reclamación después de regresar al trabajo
- Ser pagado "bajo la mesa" durante la percepción de la compensación por desempleo
- Al no ser veraz al presentar sus reclamaciones iniciales o semanales

¡EL FRAUDE ES ROBAR!

LAS PENAS POR FRAUDE SON SEVERAS

- Hasta una Felonía Clase B
- Multas de hasta \$ 500 y hasta 12 meses de cárcel por cada semana fraudulenta reclamada
- Inelegibilidad obligatoria por hasta un periodo de dos años



Para reportar Fraude llame al 800-392-8019

Las penas antes mencionadas están sujetas a la Sección 25-4-145 Código de Alabama (1975)



ESTADO DE ALABAMA INFORMACIÓN DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Informe de inmediato a su empleador si usted se lesiona en el trabajo o contrae una enfermedad ocupacional.

Su empleador le aconsejará qué médico consultar para un tratamiento médico autorizado.

COMPañÍA ASEGURADORA PARA LA COMPENSACIÓN A TRABAJADORES _____

NÚMERO TELEFÓNICO _____

LA ASISTENCIA ESTÁ DISPONIBLE SEGÚN LA LEY DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE ALABAMA QUE INCLUYE SERVICIOS DE MEDIACIÓN. PARA INFORMACIÓN LLAME AL:

1-800-528-5166

Departamento de Trabajo
División de Compensación para Trabajadores
649 Monroe Street
Montgomery, AL 36131

EL CÓDIGO DE ALABAMA, 1975, § 25-5-290(d),
REQUIERE QUE ESTE AVISO SEA PUBLICADO
EN UNO O MÁS LUGARES LLAMATIVOS EN SU EMPRESA.

SU SEGURO DE TRABAJO



Los trabajadores en este establecimiento están cubiertos por la Ley de Compensación por Desempleo de Alabama.

PUEDEN SER QUE USTED TENGA DERECHOS A BENEFICIOS SI:

- (1) Usted se vuelve total o parcialmente desempleado según las condiciones definidas por la ley, o bien, es elegible y cualifica para los beneficios, y
- (2) usted es separado de su trabajo por alguna falta que no cometió.

Sin embargo, si usted voluntariamente deja su trabajo sin ninguna buena razón relacionada a su trabajo o si usted es despedido por alguna "razón", sus beneficios pueden ser aplazados y reducidos o totalmente negados.

¡IMPORTANTE! asegúrese de que su empleador utilice su número del seguro social correcto; de lo contrario, su reclamo puede ser retrasado.

Cuando usted se vuelva una persona desempleada:

- Para presentar un reclamo de desempleo, llame al número gratuito 1-866-234-5382 o archivo por internet en www.labor.alabama.gov.
- Para obtener información general en relación a sus derechos para conseguir beneficios para el desempleo total o parcial, llame al número gratuito 1-800-361-4524 o escriba al Departamento de Trabajo de Alabama, 649 Monroe Street, Montgomery, Alabama 36131, o visite nuestro sitio web en www.labor.alabama.gov.



Departamento de Trabajo de Alabama

El Código Administrativo de Alabama 80A-2-2-19 requiere que este aviso sea publicado en lugares llamativos



Temporalmente Despedido?

Si usted está trabajando y ganando menos de sus ingresos brutos semanales habituales para el empleo a tiempo completo, usted puede pedirle a su empleador para presentar una reclamación de beneficios parciales. Bajo normas administrativas vigentes, los empleadores están autorizados a presentar reclamaciones parciales hasta tres semanas consecutivas.

SU EMPLEO SE HA ELEGIDO PARA PRESENTAR RECLAMACIONES PARCIALES POR ORDENADOR PARA SU CONVENIENCIA

El uso de este sistema de reclamo parcial computarizado ayuda a que el Departamento de la Velocidad de trabajo a acelerar el proceso de pago para presentar una reclamación de compensación por desempleo.

Para evitar retrasos por favor notifique a su empleador de los siguientes:

- cambio de nombre
- cambio de dirección
- Ganancia bruta para otro empleador

Los empleadores presenten reclamos parciales automatizados no están obligados a presentar una reclamación en los individuos cuyas ganancias para una semana determinada sea igual o exceda de \$275, que es actualmente el monto máximo de beneficio semanal en Alabama.



Departamento de Trabajo
649 Monroe Street
Montgomery, Alabama 36130

EMPLEADORES: Por favor, publique en un lugar visible.



LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS ESTÁN PROTEGIDOS

Se han establecido leyes específicas y regulaciones del gobierno federal y de este estado protegen los derechos de los empleados. Para ayudarle a estar consciente de sus derechos, como su patrón, nosotros desplegamos estos avisos en cumplimiento con estas leyes y regulaciones. Si usted tiene cualquier pregunta o necesita más clarificación de algo que lea aquí, por favor póngase en contacto con su supervisor inmediato o con la oficina de Personal.

Algunas de estas notificaciones fueron traducidas por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

ALABAMA LEYES LABORALES DE MENORES



Cada patrón deberá de obtener y mostrar su certificado de labor de menores apropiado para cada local donde menores de 18 años de edad estén trabajando. Para aplicar para un certificado visite la página de internet www.labor.alabama.gov

Menores de 14 años de edad NO DEBERAN TRABAJAR

	Menores de 14/15	Menores de 16/17/18
Certificado de Labor (Renovado Anualmente)	Certificado Clase I Empleo a menores de 14/15 años de edad	Certificado Clase II Empleo a menores de 16/17 años de edad
Restricciones de Horas (menores de 19 años)	Durante los meses que la Escuela pública está en Año Escolar No más de 3 horas en un día escolar No más de 8 horas en un día no-escolar No más de 6 días por semana No más de 18 horas por semana No antes de las 7am o después de las 7pm en CUALQUIER DIA DE LA SEMANA No durante horas escolares (8am-3pm)	Durante los meses que la Escuela Pública está en Año Escolar Menores de 16-17-18 años de edad que están inscritos en escuela pública o privada, no deben trabajar después de las 5pm o antes de las 5am en la noche antes de un día escolar.
Descanso	Un descanso documentando de 30 minutos es requerido en cualquier menor de 14 o 15 años que trabaja más de 5 horas seguidas	Descansos no son requeridos para trabajadores de 16 años de edad y mayor.
Ocupaciones	Lea AL 25-8-33 a 35 para una lista detallada de ocupaciones prohibidas	Lea AL 25-8-43 para una lista detallada de ocupaciones prohibidas
Cuidado de Registros	Cada patrón deberá de tener en su negocio la FORMA DE INFORMACION PARA EL TRABAJADOR (EMPLOYEE INFORMATION FORM, en inglés) disponible en la página www.labor.alabama.gov , PRUEBA DE EDAD, y REGISTROS DE TIEMPO con el número de horas trabajadas cada día, hora de comienzo y término, tiempo de descansos de cada empleado menor de 18 años	
Hijos(a) de padres dueños de la compañía no son exentos de las leyes laborales a menores		

Bebidas Alcohólicas

Empleados deben de tener:

21 años para servir bebidas alcohólicas en el establecimiento (18 años si el autorizado tiene certificación de RVP) 16 años y mayor pueden trabajar en estos establecimientos como ayudante de camarero, conserje, lava platos, cocineros, anfitrión(a)

Menores de 14 y 15 años de edad NO DEBEN trabajar en un establecimiento donde se sirve alcohol para su consumo. (Nota: Miembros de familia del dueño u operador que tiene 14 o 15 años de edad pueden trabajar en estos establecimientos a condición de que no sirvan, vendan, ofrezcan, o manejen el alcohol.

Inspecciones por el Departamento de Labor

El Departamento de labor tiene el derecho de entrar sin orden judicial o previo aviso a cualquier negocio o establecimiento con en propósito de inspeccionar rutinariamente. Estas visitas se deberán conducir lo más frecuente que sea necesario para asegurarse que menores de edad estén empleados en cumplimiento con la ley. El Departamento deberá hacer cumplir la ley y podrá dar multas y acusar por cualquier violación de esta ley.

Este cartel se deberá poner en un lugar visible. Este aviso es solo una referencia. Para la ley completa consulte 25-8-32 a 33. Cualquier diferencia en la ley estatal y federal en relación a labor de menores, la ley que dé más protección al menor se le dará preferencia.

PARA MÁS INFORMACION CONTACTE:

The Alabama Department of Labor
Child Labor Enforcement
649 Monroe Street
Montgomery, AL 36131
(334) 856-7390 www.labor.alabama.gov
child.labor@labor.alabama.gov

Published 2002

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

TRABAJO DE CERO TOLERANCIA

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO y cumpliendo con las armas de Alabama en el establecimiento? Alabama ley 2013-283

5 MANERAS DE PROTEGERSE

1. Acceder a su entorno de trabajo
2. Informar de amenazas o actos de violencia a la gerencia
3. Aprender a reaccionar a las amenazas o actos de violencia
4. Tratar a todos los compañeros con respeto y dignidad
5. Sigue LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE TRABAJO del empleador

RECONOCER LAS SEÑALES DE ADVERTENCIA

Violencia en el trabajo tiene muchas señales de advertencia comunes:

- Rápida a la ira o desmucha un temperamento incontrolable
- Propensa a discutir, comportamiento intimidante o leve un rencor
- Intolerante de la crítica y reosos de los compañeros de trabajo
- Delirio, fuertes emociones inquerables sobre otros en el lugar de trabajo
- Aislado, poca participación con compañeros de trabajo repetido o amedrentados de amenazas
- Fancinación por las armas, la violencia y literatura relacionada
- Ayuda y reclame personal, financiero, legal o relación de problemas
- Historia variada de problemas psicológicos.

POLITICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE LUGAR DE TRABAJO EMPLEADOR

Este empleador ha adoptado una CER0 tolerancia para la violencia en el trabajo. Cualquier empleado que se dedice a la violencia en el trabajo está sujeto a disciplina hasta e incluyendo terminación inmediata.

¿QUE PASA CON LAS ARMAS DE FUEGO EN EL ESTACIONAMIENTO DEL EMPLEADOR?

Excepto en estricta conformidad con la ley de Alabama, los empleados están prohibidos de la posesión de armas de fuego o armas de ningún tipo en las instalaciones del empleador o mientras que dichos empleados están realizando trabajos para el empleador. Ver política de Alabama ley 2013-283 y la política de empleador.

¿CONOCE SUS PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA A LA VIOLENCIA?

- Si amenazado con violencia:
 - Mantener la calma
 - Aprender a reconocer, evitar, o con seguridad diffundir situaciones potencialmente violentas
- Asistir a su supervisor que usted tiene preocupaciones acerca de la seguridad o la seguridad
- Informar a la gerencia de los incidentes violentos por escrito
- Acciones como si se preocupan por lo que la persona dice y lo interrumpe
- Si cortés y paciente
- Usar el lenguaje corporal calma
- No haga movimientos bruscos
- No haga amenazas o tocar a la persona
- Establecer un contacto con la policía local
- Utilizar un Programa de Asistencia al Empleado
- Hacer pedido de que la consenja de manejo de ira completa empleado agresivo si es Abusado:
- Llame al 911
- Ollar tan fuerte como pueda o cualquier cosa para llamar atención si el mismo
- Cuentá al dueño si se trata
- Soplar un silbato, locina o sonar una alarma de seguridad
- Huir, si puedes
- No te metas en un vehículo con el atacante

ENLACES DE CAPACITACION WEBINAR:
www.alabamaifhr.com



C0809

iHRSource
www.ihrsource.com
1-800-766-0745

014

SP-AL-S

C0809 • 0822 • 4/09