

ARIZONA LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

ON THE BASIS OF: Race, Color, Religion, Sex, Age (40+), National Origin, Disability, or Results of Genetic Testing.

BY: Employers, Employment Agencies, or Labor Unions.

WITH RESPECT TO: Hiring, Promotion, Transfer, Termination, Salary or Benefits, Lay-Off, Apprenticeship and Training Programs, Job Referrals, or Union Membership.

REMEDY MAY INCLUDE: Employment, Reinstatement, Back Pay, Promotion, or Lost Benefits.

LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

POR RAZONES DE: Raza, Color, Religión, Sexo, Edad (40+), Origen Nacional, Incapacidad, o Resultados de Pruebas Genéticas.

POR PARTE DE: Empleador, Agencias de Empleo, o Sindicatos.

CON RESPECTO A: Ocupación, Ascenso, Transferencia, Terminación, Salarios o Beneficios, Despido, Aprendizaje de Trabajo, Referencias de Empleo, o Membresía en Sindicatos.

LOS REMEDIOS PUEDEN INCLUIR: Empleo, Re-Empleo, Sueldo Atrasado, Ascenso, o Beneficios Perdidos.

*Formulario de cuestionario está disponible en nuestro sitio de web: www.azag.gov

Phoenix Office
2005 N. Central Avenue
Phoenix, Arizona 85004
(602) 542-5263
(877) 491-5742 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

Tucson Office
400 West Congress Street
Tucson, Arizona 85717
(602) 628-6000
(877) 491-5740 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS WELL LIGHTED PLACE FREQUENTED BY EMPLOYEES, JOB SEEKERS, APPLICANTS FOR UNION MEMBERSHIP, OR PATRONS.

AVISO A LOS EMPLEADOS ESTÁN CUBIERTOS POR EL SEGURO POR DESEMPELO (UI)

Para una explicación de lo que este seguro significa para usted, visite a nuestro sitio web en www.azui.com para obtener una copia del folleto Una guía a los Beneficios de Seguro por Desempleo llamando al (602) 364-2722 en el área de Phoenix, al (520) 791-2722 en el área de Tucson, o de manera gratuita al 1-877-600-2722.

- SI SE QUEDA SIN EMPLEO, PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR BENEFICIOS DE DESEMPELO SI SUJETO:**
- Abre o vuelve sobre un reclamo usando el sitio web en www.azui.com. Si no tiene acceso al internet, visite la oficina de Servicios de Empleo (ES, por sus siglas en inglés) del Departamento de Seguridad Económica de Arizona (ADES, por sus siglas en inglés) más cercana, para recibir ayuda.
 - Quedó separado de su último empleo por un motivo que no lo descalifica.
 - Satisface los requisitos salariales establecidos por ley.
 - Está registrado para trabajar con Arizona Job Connection. El DES intentará registrar en función de la información que proporcione cuando presente su reclamo.
 - Busca trabajo de manera activa, y permanece disponible y dispuesto para aceptar un empleo adecuado.
 - Satisface todos los demás requisitos de elegibilidad.
- Si se reducen su salario y horas de trabajo, puede que reciba pagos parciales de seguro por desempleo.

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades

- Servicios y ayudas auxiliares para personas con discapacidades están disponibles a petición • Para obtener este documento en otro idioma o obtener información adicional sobre esta política, comuníquese con la oficina de UI Tax al 602-771-6606; Servicios de TVY: 1-877-1 • Available in English online or at the local office.

DEPARTMENT OF ECONOMIC SECURITY
Your Partner For a Stronger Arizona

Aviso al empleador/ empleados

Su estado tiene su propia ley salaria mínima que requiere anunciarlo un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que se encuentra en esta publicación. Según el Departamento de Paridad Laborista, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni subsustituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este aviso.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

EXPOSICIÓN AL TRABAJO METICILINA-RESISTENTE STAPHYLOCOCCUS AUREUS (MRSA), MENINGITIS ESPINAL O LA TUBERCULOSIS (TB)

Aviso a los Empleados

Los empleados son notificados de que una reclamación puede ser hecha para una enfermedad, infección, enfermedad o discapacidad en relación con la participación de MRSA, meningitis espinal o la tuberculosis dentro de las disposiciones de los Trabajadores de Arizona Ley de Compensación, ARS 23-1423.04. Dichos socios deberá incluir la aparición de una importante exposición en el trabajo, que se define en el sentido de una exposición en el curso de MRSA en aerosol para el empleo. La meningitis espinal o la tuberculosis o TB. Significativas de exposición también incluye la exposición en el curso del empleo a través de MRSA fluidos corporales de el piel.

Cierta clase de empleados (según se define más adelante) pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con MRSA, la tuberculosis o la meningitis espinal por el cumplimiento de los requisitos siguientes:

1. El empleado del curso regular del empleo implica la manipulación o exposición a MRSA, la tuberculosis o la meningitis espinal. A los efectos de establecer una reclamación bajo esta sección, "el empleado" se limita a los bomberos, policías, oficiales de corrección, agentes de libertad vigilada, miembros en emergencias médicas y personal paramédico que no están empleados por una institución de salud.
2. A más tardar el treinta (30) días calendario después de una exposición significativa, los informes de los empleados por escrito al empleador los detalles de la exposición;
3. El diagnóstico se realiza dentro de los siguientes plazos:
 - a. Para que una reclamación que impliquen MRSA, el empleado es diagnosticado con MRSA dentro de quince (15) días después de que el empleado informe de conformidad con el Artículo No. 2 anterior;
 - b. Para que una reclamación que impliquen la meningitis espinal, el empleado es diagnosticado con meningitis espinal dentro de los 90 (90) días calendario (18 días de la posible exposición significativa);
 - c. Para una reclamación relativa a la tuberculosis, el empleado es diagnosticado con TB dentro de los 112 (112) semanas de la posible exposición significativa.

Los gastos de post-exposición de evaluación y seguimiento, incluida la que sea razonablemente necesaria para el tratamiento profiláctico MRSA, meningitis espinal, y la tuberculosis se considerará un beneficio disponible que el empleado o informes por escrito los detalles de la exposición. Proporcionar profetas post-exposición de evaluación y seguimiento, incluyendo un tratamiento profiláctico, no obstante, la aceptación de una reclamación por la participación de una importante exposición.

Los empleadores deben colocar este aviso en su lugar próximo a la Compensación a los Trabajadores Aviso a los Empleados.

Notification of A.R.S. §23-1502 Despido Forzado

Aviso

Se exhorta a los empleados a comunicarse con el patrón cuando que el empleado considere que las condiciones de trabajo se han vuelto intolerables y pueden causar la renuncia del empleado. De acuerdo a la Sección 23-1502, de los Estatutos del Estado de Arizona, el empleado se le puede pedir que notifique al representante autorizado del patrón que existe una condición en el trabajo que el empleado cree que es intolerable, que obligará al empleado a renunciar o que constituye un despido forzado, si el empleado quiere preservar su derecho a iniciar un reclamo contra el patrón alegando que dicha condición de trabajo incluyó a la renuncia del empleado.

De acuerdo a la ley, su patrón podrá pedir que el empleado espere quince días naturales después de proporcionar el aviso por escrito antes de que el empleado pueda renunciar al el empleado desee preservar su derecho a iniciar un reclamo de despido forzado contra el patrón. Un empleado podrá iniciar un reclamo de una ausencia pagada o no pagada de hasta veinte días naturales mientras espera a que el patrón responda a la comunicación escrita del empleado respecto a las condiciones de trabajo del empleado.

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

LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS

A partir del 1 de enero del 2025, el salario mínimo en Arizona será: **\$14.70** la hora

EXCEPCIONES: La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (Ley General) no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas por padre de familia o hermanas; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de las personas proporcionando servicios de cuidado de menores; cualquier persona que sea empleada por el Estado de Arizona o el gobierno de los Estados Unidos; o cualquier persona que sea empleada por una pequeña empresa que genere menos de \$500,000 en ingresos anuales, a dicha pequeña empresa entonces excepto de pagar un salario mínimo de conformidad con la fracción 200(a) del Título 29 del Código Estatutario de los Estados Unidos.

PROPIAS: Para todos los empleados que acumularon a recibir propias, las entidades patronales podrán pagarle a tales empleados hasta un máximo de \$3.00 menos por la hora que el salario mínimo a tales entidades patronales pueden comprobar con sus contadores que, por cada semana, al sumar los propios a los salarios pagados, los empleados recibieran no menos del monto mínimo por todas las horas trabajadas. Deberá emplearse con ciertos otros condiciones.

RESPALAS Y DISCRIMINACIÓN PROHIBIDOS: Se los prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otra persona o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayotar a cualquier otra persona a afirmar esto; (3) informar a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

ELICICION: Cualquier persona u organización podrá presentar una queja ante el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial en la que se alegue que una entidad patronal ha quebrantado la Ley General. Hay que cumplir con ciertos límites de tiempo. También se puede interponer una demanda civil en conformidad con la Ley General. Las transgresiones de la Ley General pudieran resultar en sanciones.

INFORMACIÓN: Para obtener más información sobre la Ley General, deberá buscar en la página de Internet de la Comisión: www.azica.gov; también podrá comunicarse con el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial, Industrial Commission & Labor Department, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-1022, al número telefónico (602) 542-4515, o llamar al teléfono (602) 542-4515.

LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS (FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT)

Tiempo Pagado por Enfermedad Devengado

Este aviso deberá publicarse muy visiblemente en un sitio al que los empleados tengan acceso

EXCEPCIONES: La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (Ley General) no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas por padre de familia o hermanas; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de los patrones proporcionando servicios de cuidado de menores; o cualquier persona que sea empleada del Estado de Arizona o del gobierno de los Estados Unidos.

DERECHOS Y CANTIDADES: A partir del 1 de julio de 2017, los empleados tendrán derecho a tiempo pagado por enfermedad y acumularlo por lo menos una hora de tiempo pagado por enfermedad devengado por cada 30 horas que trabajen, a saber con las limitaciones siguientes:

- Los empleados cuyos patrones tengan menos de 15 empleados podrán acumular o usar 24 horas de tiempo pagado por enfermedad devengado al año.
- Los empleados cuyos patrones tengan 15 empleados o más pueden acumular o usar 40 horas de tiempo pagado por enfermedad devengado al año.

Se les permite a los patrones escoger límites mayores de acumulación y uso.

CONDICIONES DE USO: El tiempo pagado por enfermedad devengado podrá usarse en las siguientes situaciones: (1) atenciones médicas o mentales o enfermedades, lesiones o condiciones de salud física; (2) emergencias de salud pública; y (3) ausencias debidas a violencia interpersonal, violencia sexual, maltrato o acoso. Los empleados podrán usar el tiempo pagado por enfermedad devengado para el mismo o para sus familiares. Véase la fracción 9-2-375 de las Leyes Estatutarias de Arizona (Arizona Revised Statutes) para más información.

RESPALAS Y DISCRIMINACIÓN PROHIBIDOS: Se los prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otra persona o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayotar a cualquier otra persona a afirmar esto; (3) informar a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

ELICICION: Cualquier persona u organización podrá presentar una queja ante el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial en la que se alegue que una entidad patronal ha quebrantado la Ley General. Hay que cumplir con ciertos límites de tiempo. También se puede interponer una demanda civil. Las transgresiones de la Ley General pudieran resultar en sanciones.

INFORMACIÓN: Para obtener más información sobre la Ley General, deberá buscar en la página de Internet de la Comisión: www.azica.gov; también podrá comunicarse con el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial, Industrial Commission & Labor Department, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-1022, al número telefónico (602) 542-4515, o llamar al teléfono (602) 542-4515.

ESTE AVISO DEBERÁ PUBLICARSE MUY VISIBILMENTE EN UN SITIO AL QUE LOS EMPLEADOS TENGAN ACCESO

EXPOSICIÓN A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

AVISO A LOS EMPLEADOS

Re: El Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y Hepatitis C.

Se les notifica a los empleados que se puede hacer una reclamación por una condición, infección, enfermedad o incapacidad relacionada con la detección de Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), o Hepatitis C bajo lo previsto por la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona y las reglas de la Comisión Industrial de Arizona. La reclamación debe incluir el suceso de una exposición importante en el trabajo, la que por lo general significa contacto de alguna natura de la piel o mucosa del empleado con la sangre, semen, fluido vaginal, fluido cefalorraquídeo o cualquier otro fluido en una persona que contraiga sangre. **EL EMPLEADO DEBE CONSULTAR A UN MÉDICO PARA CONFIRMAR SU RECLAMACIÓN.** Las reclamaciones no pueden resultar de actividad sexual o uso ilícito de drogas.

Cierta clase de empleados pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con el VIH, SIDA o Hepatitis C si reúnen los requisitos siguientes:

- El curso regular del empleo del empleado requiere el manejo de la exposición a sangre, semen, fluido vaginal, fluido cefalorraquídeo o cualquier otro fluido que contenga sangre, incluidos en este categoría son los proveedores de cuidados de la salud, trabajadores de laboratorios forenses, bomberos, agentes policiales, técnicos médicos de emergencias, paramédicos y agentes correctivos.

2. NO MAS DE DIEZ (10) DIAS DE CALENDARIO después de una posible exposición importante que resulta de y en el curso de un trabajo, el empleado reporta a su patrón por escrito los detalles de la exposición como lo requieren las reglas de la Comisión. Las formas de reporte están disponibles en la oficina de cada patrón o en el sitio web de la Comisión Industrial de Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4491 o 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5191. Si un empleado alega no tener la forma de reporte, sea empleado corra el riesgo de perder una reclamación de prima hace.

3. NO MAS DE DIECIOCHO (18) MESES después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es diagnosticado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por la presencia de VIH o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de Hepatitis C.

MANTENER FLUJO EN EL LUGAR
SORBERENTE JUNTO AL AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE COMPENSACION PARA TRABAJADORES

ESTE AVISO HA SIDO PREPARADO POR LA COMISIÓN INDUSTRIAL DE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

Este documento es una traducción del texto original en español. Esta traducción no es oficial y es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado. This document is a translation from the original text written in English. This translation is unofficial and not binding on this state or a political subdivision of this state.

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SANIDAD PARA EL EMPLEADO

El Acta de Seguridad y Sanidad Ocupacional de 1972 (Acta) provee protección de seguridad y sanidad para los empleados en Arizona. El Acta requiere que cada patrón de sus empleados un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que puedan causar daño o muerte. El Acta también requiere que los patrones y empleados cumplan con las normas, y los reglamentos de seguridad y sanidad promulgados por la Comisión Industrial. La ejecución de esta ley se lleva a cabo por la División de Seguridad y Sanidad Ocupacional, un brazo de la Comisión Industrial de Arizona.

Como empleado, Ud. tiene los derechos siguientes:

- Tiene el derecho de notificar a su patrón o a AODSH sobre peligros en su lugar de trabajo. Puede pedir a AODSH que mantenga su nombre confidencialmente.**
- Tiene el derecho de solicitar una inspección por parte de AODSH si cree que existen condiciones peligrosas o poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.**
- Si cree que su patrón lo ha discriminado por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos bajo el Acta, puede presentar una queja a AODSH durante un plazo de 30 días después de la acción de discriminación. También tiene protección de discriminación bajo el acta federal de seguridad y sanidad ocupacional y puede archivar una queja con el Secretario de Labor de los Estados Unidos dentro de 30 días después de la discriminación alegada.**
- Tiene el derecho de ver las citaciones enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.**
- Tiene el derecho de protestar el tiempo dado para corregir una violación.**
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.**
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.**

La ley de seguridad y sanidad en el trabajo no aplica a aquellos patrones que emplean a servicio doméstico, a patrones de actividades marítimas (protegidos bajo OSHA), a patrones en actividades de energía atómica (protegidos bajo la Comisión de Energía Atómica), o a patrones en actividades mineras (protegidos por la Oficina del Inspector de Minas del Estado de Arizona). Para registrar una queja, reportar una emergencia o pedir asistencia de AODSH, póngase en contacto con la oficina más cercana:

Phoenix: 800 West Washington Phoenix AZ, 85007 602-542-5795 Llamada gratis: 855-268-5251

Tucson: 2675 East Broadway Tucson, AZ, 85716 520-628-5478 Llamada gratis: 855-268-5251

Industrial Commission web site: www.ica.state.az.us

Nota: Personas que deseen registrar quejas alegando falta de adecuadas en la administración del plan de seguridad y sanidad ocupacional de Arizona pueden dirigirlas a la siguiente dirección:

U.S. Department of Labor - OSHA
230 N. 1st Ave., Ste. 202
Phoenix, AZ 85003
Teléfono: 602-514-7250

Revisado 10/11

SP-AZ-S

Compliance Date January 2025

HRSource Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies