

# GEORGIA

## EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

**Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal**  
The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

### Who is Protected?

• Full-time and part-time employees, including managers and temporary employees

• Job applicants

• Union members and applicants for membership in a union

• What Organizations are Covered?

• Most private employers

• State and local governments (as employers)

• Educational institutions (as employers)

• Unions

• Staffing agencies

• What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

• Race

• Color

• Religion

• National origin

• Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

• Age (40 and older)

• Disability

• Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)

- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation
- What Employment Practices can be Challenged
- All types of employment, including:
  - Discharge, firing, or lay-off
  - Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
  - Hiring or promotion
  - Pay (unequal wages or compensation)
  - Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
  - Benefits
  - Job training
  - Classification
  - Referral
  - Obtaining or disclosing genetic information of employees
  - Requesting or disclosing medical information of employees
  - Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding

### EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

**Protected Veteran Status** The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in most federal, state, and local government jobs for veterans who are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

**Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin** Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

**Asking About, Disclosing, or Discussing Pay** Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees from Federal contractors from discriminating on the basis of asking about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

**Disability** Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, reassignment, and other aspects of employment by Federal contractors.

**Retaliation** Retaliation is prohibited against a person who files a complaint with the EEOC, or who assists another person in filing a complaint, or who opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)

U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
(toll-free) 1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at <https://oas.dol.gov/helpdesk> or by calling an OFCCP regional or district office listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor or on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/oascp/contact>.

**PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE**

Executive Order 11246, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is to provide the essential functions of the job. If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

**WORKERS' COMPENSATION BILL OF RIGHTS**

### WC-BILL OF RIGHTS

## GEORGIA STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION

### BILL OF RIGHTS FOR THE INJURED WORKER

As required by law, O.C.G.A. §34-9-81.1, this is a summary of your rights and responsibilities. The Workers' Compensation Law provides you, as a worker in the State of Georgia, with certain rights and responsibilities should you be injured on the job. The Workers' Compensation Law provides you coverage for a work-related injury even if an injury occurs on the first day on the job. In addition to rights, you also have certain responsibilities. Your rights and responsibilities are described below.

#### Employee's Rights

1. If you are injured on the job, you may receive medical rehabilitation and income benefits. These benefits are provided to help you return to work. You may also receive benefits if you die as a result of a job-related injury.
2. Your employer is required to post a list of at least six doctors or the name of the certified WC/MCO that provides medical care, unless the Board has granted an exception. You may choose a doctor from the list and make one change to another doctor on the list without the permission of your employer. However, in an emergency, you may get temporary medical care from any doctor until the emergency is over, then you must get treatment from a doctor on the posted list.
3. You are entitled to health care, hospital bills, rehabilitation in some cases, physical therapy, prescriptions, and necessary travel expenses will be paid if injury was caused by an accident on the job. All injuries occurring on or before June 30, 2013 shall be entitled to lifetime medical benefits. If your accident occurred on or after July 1, 2013 medical treatment shall be limited to a maximum of 400 weeks from the accident date. If your injury is catastrophic in nature you may be entitled to lifetime medical benefits.
4. You are entitled to weekly income benefits if you have more than seven days of lost time due to an injury. Your first check should be mailed to you within 21 days after the first day you missed work. If you are out more than 21 consecutive days due to your injury, you will be paid for the first week.
5. Accidents are classified as being either catastrophic or non-catastrophic. Catastrophic injuries are those involving amputations, severe paralysis, severe head injuries, bilateral loss of a limb, or of a major portion of a limb. These are the types of injuries from which a worker may never fully recover and any work available in substantial numbers within the national economy. In catastrophic cases, you are entitled to receive two-thirds of your average weekly wage but not more than \$800 per week for a job-related injury for as long as you are unable to return to work. You also are entitled to receive medical and vocational rehabilitation benefits to help in recovering from your injury. If you need help in this area call the State Board of Workers' Compensation at (404) 656-0849.
6. In all other cases (non-catastrophic), you are entitled to receive two-thirds of your average weekly wage but not more than \$800 per week for a job-related injury. You will receive these weekly benefits as long as you are totally disabled, but no longer than 400 weeks. If you are not working and it is determined you are not able to return to work, there are weekly restrictions for 52 consecutive weeks or 78 aggregate weeks, your weekly income benefits will be reduced to two-thirds of your average weekly wage but no more than \$533.33 per week, not to exceed 350 weeks.
7. When you are able to return to work, but can only get a lower paying job as a result of your injury, you are entitled to a weekly benefit of not more than \$533.33 per week for no longer than 350 weeks.
8. Your dependent(s), in the event you die as a result of an on-the-job accident, will receive burial expenses up to \$7,500 and two-thirds of your average weekly wage, but not more than \$800 per week. A widowed spouse with no children will be paid a maximum of \$32,000. Benefits continue until he/she remarries or openly cohabits with a person of the opposite sex.
9. If you do not receive benefits when due, the insurance carrier/employer must pay a penalty, which will be added to your payments.

The State Board of Workers' Compensation will provide you with information regarding how to file a claim and will answer any other questions regarding your rights under the law. If you are calling in the Atlanta area the telephone number is (404) 656-3818, outside the metro Atlanta area call 1-800-533-0682, or write the State Board of Workers' Compensation at: 270 Peachtree Street, N.W., Atlanta, Georgia 30303-1299 or visit our website: <https://www.sbwc.georgia.gov>. A lawyer is not needed to file a claim with the Board; however, if you think you need a lawyer and do not have your own personal lawyer, you may contact the Lawyer Referral Service at (404) 521-0777 or 1-800-334-6865.

IF YOU HAVE QUESTIONS PLEASE CONTACT THE STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION AT 404-656-3818 OR 1-800-533-0682 OR VISIT <https://www.sbwc.georgia.gov>

WILLFULLY MAKING A FALSE STATEMENT FOR THE PURPOSE OF OBTAINING OR DENYING BENEFITS IS A CRIME SUBJECT TO PENALTIES OF UP TO \$10,000.00 PER VIOLATION (O.C.G.A. §34-9-18 AND §34-9-19).

REVISION 07/2023

### WC-BILL OF RIGHTS

## WORKERS' COMPENSATION MANAGED CARE ORGANIZATION

(This notice must be posted in a conspicuous place readily accessible to the employee at all times.)

## MANAGED CARE ORGANIZATION PROCEDURES

### OFFICIAL NOTICE

This business operates under the Georgia Workers' Compensation Law.

### WORKERS MUST REPORT ALL ACCIDENTS IMMEDIATELY TO THE EMPLOYER BY ADVISING THE EMPLOYER PERSONALLY, AN AGENT, REPRESENTATIVE, BOSS, SUPERVISOR, OR FOREMAN.

If a worker is injured at work, the employer shall pay medical and rehabilitation expenses within the limits of the law. In some cases the employer will also pay a part of the worker's lost wages.

Work injuries and occupational diseases should be reported in writing whenever possible. The worker may lose the right to receive compensation if an accident is not reported within 30 days (see O.C.G.A. § 34-9-80).

The employer will supply free of charge, upon request, a form for reporting accidents and will also furnish, free of charge, information about workers' compensation. The employer will also furnish to the employee, upon request, copies of board forms on file with the employer pertaining to an employee's claim.

The insurance company providing coverage for this business under the Workers' Compensation Law is:

Insurer Name \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_ phone \_\_\_\_\_

Your employer has enrolled with the certified Workers' Compensation Managed Care Organization (WC/MCO) listed below to provide all the necessary medical treatment for workers' compensation injuries. The effective date is shown below. If you had an injury prior to the effective date listed below you may continue to receive treatment from your current non-participating authorized physician until you elect to utilize the services of the WC/MCO.

Each employee will be furnished with a publication which explains in detail how to access the services of the WC/MCO and provides a complete list of the medical providers available. In addition, each employee will be given a wallet-sized card which contains information on the services of the WC/MCO including a 24-hour toll-free phone number with recorded messages of information on how to utilize these services.

### NAME OF WC/MCO

### MAILING ADDRESS

### GEOGRAPHICAL SERVICE AREA

### NAME OF CONTACT PERSON

### PHONE NUMBER OF CONTACT PERSON

### ADDRESS OF CONTACT PERSON

### 24 HOUR TOLL-FREE PHONE NUMBER

### EFFECTIVE DATE OF WC/MCO

IF YOU HAVE QUESTIONS PLEASE CONTACT THE STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION AT 404-656-3818 OR 1-800-533-0682 OR VISIT <https://www.sbwc.georgia.gov>

Willfully making a false statement for the purpose of obtaining or denying benefits is a crime subject to penalties of up to \$10,000.00 per violation (O.C.G.A. § 34-9-18 and § 34-9-19).

REVISION 07/2023

## GEORGIA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

### FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

**OVERTIME PAY** At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

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

**TIP CREDIT** An employee may be tipped up to 80% of the cash wage rate if the employee's tips exceed the minimum wage. Tipped employees must be paid the cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with their employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

**PAYOUT AT WORK** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child once every two hours for each child the employee is nursing. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

**ENFORCEMENT** The Department has authority to recover back wages and liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may mitigate or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the FLSA.

**ADDITIONAL INFORMATION** Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.

**• Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.**

**• Some states have broader employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**

**• Some employers provide greater employee protections; employers must comply with both.**

**• Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.**



### Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), por sus siglas en inglés) de los EE.UU., hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC

• Quién está Protegido? • Empleados (incluyendo temporales), incluyendo gerentes y ejecutivos y temporales;  
• Aplicantes de trabajo;  
• Membres de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

#### Qué es la Discriminación Laboral son ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:  
• Raza  
• Color  
• Religión  
• Origen nacional  
• Sexo (incluyendo embarazo, parte, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual e identidad de género)  
• Edad (40 años o más)  
• Discapacidad  
• Información de salud (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)  
• Interferencia, corrección o limitación relacionadas con el ejercicio de derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

• Toma repreálsis para presentar un cargo, oprimir a otra persona contra la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación

• Interferencia, corrección o limitación relacionadas con el ejercicio de derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

#### EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCCP) de la EEOC Protege Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4221, establece que los empleadores federales que tienen contratos con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

• Raza, Color, Religión, Origen Nacional, Sexo y Edad de Género.

• Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o origen nacional, y requiere que se cumplan las normas de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

• Preguntas, Divulgación o Discusión Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratos federales de la discriminación en la remuneración o discusión de su compensación o de sueldo.

• Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo con discapacidades, contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para personas con discapacidades. La discriminación incluye la discriminación basada en la discapacidad, las condiciones de salud mental, las discapacidades físicas y mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad exclusiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales que tienen contratos con el gobierno federal, incluyendo las fuerzas armadas, y que se ocupan de la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para personas con discapacidades, no les den preferencia a las personas que no tienen una discapacidad.

• Programas o Actividades que Reciben ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que recibe asistencia financiera por motivo de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o origen nacional. Los empleados que tienen discapacidades, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

WC-BILL OF RIGHTS

### JUNTA ESTATAL DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE GEORGIA

#### DECLARACIÓN DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR LESIONADO

Según lo require la Ley O.G.A. §34-9-8.1, esto es un recuento de sus derechos y responsabilidades. La Ley de Compensación de Trabajadores le provee a usted, como trabajador en el Estado de Georgia, ciertos derechos y responsabilidades si usted se lesionó en el trabajo. La Ley de Compensación de Trabajadores lo provee a usted con cobertura de lesiones relacionadas con el trabajo aunque su lesión sea en el primer día de trabajo. Además de sus derechos, usted también tiene ciertas responsabilidades. Sus derechos y responsabilidades están descritas abajo.

#### Derechos de los Empleados

1. Si usted se lesionó en el trabajo, usted puede recibir rehabilitación médica y otras prestaciones de ingresos. Estos beneficios son proporcionados para ayudarlo a regresar al trabajo. También sus dependientes pueden recibir beneficios si usted muere o resulta herido. Consulte el informe de la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores para recibir más información.

2. Se le requiere a su empleador que suministra una lista de sus doctores o por lo menos el número de un WIC/MCO certificado que provee cuidados médicos, al menos que la Junta haya otorgado una excepción. Usted puede escoger un doctor de la lista sin el permiso de su empleador. Sin embargo, en una emergencia, usted puede recibir asistencia médica temporal de cualquier otro médico hasta que la emergencia termine. Si usted es beneficiario de un seguro de vida, y su empleador no le paga la prima, el seguro le pagará.

3. Sus cuotas médicas autorizadas, cuentas de hospital, rehabilitación en algunos casos, terapia física, y gastos de medicinas se suministran a su empleador. Usted no tiene que pagarlos. Todas las facturas que ocurren en o antes del 30 de junio de 2013 se tendrán derecho a beneficios médicos de por vida. Si el accidente ocurrió en o de 1 de julio del 2013 el tratamiento médico será limitado a un máximo de 400 semanas a partir de la fecha del accidente. Si su lesión es catastrófica en la naturaleza que puede tener derecho a beneficios médicos de por vida.

4. Usted tiene derecho a recibir beneficios de ingresos semanales si usted ha perdido tiempo por más de siete días debido a una lesión. Su primer cheque debe ser enviado a usted dentro de 21 días, después del primer día que faltó al trabajo. Si su lesión fue más de 21 días consecutivos debido a su lesión, se le pagará el pago de ingresos semanal.

5. Los trabajadores son clasificados, ya sea catastróficos o no catastróficos. Lesiones catastróficas son las que envuelven amputación, parálisis severa, lesiones severas de la cabeza, quemaduras severas, crezca que genera dolor cuando se le quita el hueso, o daño permanente a la vista. Una lesión catastrófica es causada por una lesión que resulta en la muerte o en la pérdida permanente de la vista. Una lesión no catastrófica es causada por una lesión que resulta en la muerte o en la pérdida permanente de la vista.

6. En todos los otros casos (no catastróficos) usted tiene el derecho a recibir dos tercetas partes de su sueldo promedio semanal, pero no más de \$800 por semana de una lesión residual que resulta en la muerte o en la pérdida permanente de la vista. Una lesión no catastrófica es causada por una lesión que resulta en la muerte o en la pérdida permanente de la vista.

7. Cuando usted pague a regresar al trabajo pero solo conseguir empleo de salario bajo como resultado de su lesión usted tiene derecho a un beneficio semanal de no más de \$33.33 por semana pero no más de 350 semanas.

8. En caso de que usted muera como resultado de un accidente en el trabajo, su dependiente(s) recibirán para gastos de entierro \$7,500 y dos tercetas partes de su sueldo promedio semanal, pero no más de \$800 por semana. Una esposa viuda sin hijos se le pagará un máximo de \$320,000 beneficios continuos hasta que EL/ELLA se vuelve a casar o abiertamente cohabite con una persona del sexo opuesto.

9. Si usted no recibe beneficios cuando sea debido, la compañía de seguro/empleador debe de pagar pendientes que se agregaron a sus pagos.

La Junta de Compensación de Trabajadores le proporcionará la información relativa a la manera de presentar una reclamación y responderá a cualquier pregunta adicional sobre el tema en el trámite de la ley. Si tiene una pregunta adicional sobre la ley, llame al (404) 656-3818 y llame a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores a 270 Peachtree Street, NW, Atlanta, Georgia 30303-1259 o visite su sitio web: [https://www.sbcw.georgia.gov](http://www.sbcw.georgia.gov). Si usted cree que necesita los servicios de un abogado y no tiene uno propio, usted puede ponerse en contacto con el Servicio de Referencia de Abogados (Lawyers Referral Service) al teléfono (404) 521-0777 o al 1-800-334-6865.

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 O VISITA SITIO WEB: [https://www.sbcw.georgia.gov](http://www.sbcw.georgia.gov)  
CUALQUIER DECLARACIÓN FALSA Y DELIBERADA PARA OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UNA OFENSA CRIMINAL Y ES SUJETO A PENALIDADES DE HASTA \$10,000 POR CADA VIOLACIÓN (O.C.G.A. §34-9-18 Y §34-9-19);  
REVISIÓN 07/2023

WC-BILL OF RIGHTS

(Este aviso debe ser puesto en un lugar accesible al empleado todo el tiempo.)

### PROCEDIMIENTOS ORGANIZATIVOS DE WIDADOS ADMINISTRADOR AVISO OFICIAL

Esta compañía opera bajo las Leyes de Compensación de Trabajadores de Georgia

#### LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR Y AVISARLE AL EMPLEADOR PERSONALMENTE, UN AGENTE, REPRESENTANTE, FEJE O CAPATAZ.

Si un trabajador se lesionó en el trabajo, el empleador debe pagar los gastos médicos y de rehabilitación dentro de los límites de la ley. En algunos casos el empleador también pagará una parte de los ingresos perdidos. Lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales deben ser reportado por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder los derechos de recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. § 34-9-18). El empleador ofrecerá una planilla sin costo alguno cuando sea pedida para reportar accidentes y también sin costo alguno, puede suministrar información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también suministrará, si es pedido, al empleado, copias de planillas de la junta archivadas con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados.

La compañía de seguro que provee cobertura para esta Empresa bajo la Ley de Compensación de Trabajadores es:

Nombre \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_

Su empleador esta matriculado con la organización administrativa de cuidados de compensación de trabajadores (WC/MCO) inscrito abajo, para proveer todos los tratamientos médicos necesarios en lesiones de compensación de Trabajadores. El día efectivo aparece debajo. Si usted a tenido una lesión desde la fecha efectiva inscrita abajo, usted puede continuar recibiendo tratamiento por su actual médico no-participante hasta que usted elija utilizar los servicios del WC/MCO.

Cada empleado se le proveerá una publicación la cual explica en detalles como adquirir los servicios de la (WC/MCO) y se le proveera con una lista completa de los médicos proveedores disponibles. Y además, cada empleado recibirá una tarjeta tamaño billete que contiene información de los servicios de la WC/MCO incluyendo un numero disponible las 24 horas con mensaje grabados con información de como utilizar los servicios.

NOMBRE DE WC/MCO \_\_\_\_\_

DIRECCION \_\_\_\_\_

AREA DE SERVICIO GEOGRAFICO \_\_\_\_\_

NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO \_\_\_\_\_

NUMERO DE TELEFONO DE PERSONA DE CONTACTO \_\_\_\_\_

DIRECCION DE PERSONA DE CONTACTO \_\_\_\_\_

NUMERO DE TELEFONO DE 24 HORAS \_\_\_\_\_

FECHA EFECTIVA DE WC/MCO \_\_\_\_\_

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 o VISITA SITIO WEB: [https://www.sbcw.georgia.gov](http://www.sbcw.georgia.gov)

HACER FALSOS TESTIMONIOS VOLUNTARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UN CRIMEN SUJETO A PENALIDADES DE HASTA \$10,000 POR VIOLACIÓN (O.C.G.A. §34-9-18 Y §34-9-19);

WCP-3 (7/2022)

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

#### SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales.

TRABAJO EN MENOR DE EDAD El empleador tiene que tener por lo menos 18 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 años pueden trabajar fuera del horario escolar en trabajos no peligrosos y en trabajos de menor riesgo, de menor duración y de menor intensidad que el trabajo de los mayores de 14 años.

EXTRACCION DE LECHE EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores permitan a las mujeres lactantes el tiempo necesario para extraer leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesita extraer leche materna. Los empleadores tienen que permitir a las mujeres lactantes el tiempo necesario para extraer leche materna y que el espacio de trabajo sea privado y seguro.

INTERFERENCIA, CORRUPCIÓN Y ANTI-DISCIMINACIÓN Los empleadores tienen la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en caso de incumplimientos o repeticiones de la legislación.

RETRIBUCIÓN POR PROPRIETARIO Los empleadores que reciben propietarios que cumplen ciertas condiciones tienen que pagar el salario mínimo o/o de pago de horas extras. Ciertas excepciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.

DEPARTAMENTO DE DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EUU. WHD WHITNEY SPA REV 02/23

• ¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas.

• ¿Por qué no tiene que comprar un diagnóstico médico para obtener la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que no requiere que el empleado demuestre que tiene una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

• ¿Cuándo se aplica la licencia FMLA? La licencia FMLA es una licencia que se aplica a los empleados elegibles que tienen una condición de salud grave.

# GEORGIA



Please post in a conspicuous place. Date Posted:  
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.  
© LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

## WORKERS' COMPENSATION OFFICIAL NOTICE

(This notice must be posted in a conspicuous place readily accessible to the employee at all times.)

### PANEL OF PHYSICIANS OFFICIAL NOTICE

This business operates under the Georgia Workers' Compensation Law.

**WORKERS MUST REPORT ALL ACCIDENTS IMMEDIATELY TO THE EMPLOYER BY ADVISING THE EMPLOYER PERSONALLY, AN AGENT, REPRESENTATIVE, BOSS, SUPERVISOR, OR FOREMAN.**

If a worker is injured at work, the employer shall pay medical and rehabilitation expenses within the limits of the law. In some cases the employer will also pay a part of the worker's lost wages.

Work injuries and occupational diseases should be reported in writing whenever possible. The worker may lose the right to receive compensation if an accident is not reported within 30 days (see O.C.G.A. § 34-9-80).

The employer will supply free of charge, upon request, a form for reporting accidents and will also furnish, free of charge, information about workers' compensation. The employer will also furnish to the employee, upon request, copies of board forms on file with the employer pertaining to an employee's claim.

A worker injured on the job must select a doctor from the list below. The minimum panel shall consist of at least six physicians, including an orthopedic surgeon with no more than two physicians from industrial clinics (see O.C.G.A. § 34-9-201). Further, this panel shall include one minority physician, whenever feasible (see Rule 201 for definition of minority physician). The Board may grant exceptions to the required size of the panel where it is demonstrated that more than four physicians are not reasonably accessible. One change to another doctor from the list may be made without permission. Further changes require the permission of the employer or the State Board of Workers' Compensation.

The insurance company providing coverage for this business under the Workers' Compensation Law is:

Insurer Name: \_\_\_\_\_ Phone: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

Insurer Email: \_\_\_\_\_

Instructions to injured worker: Review the following physician's contact information and select the provider with whom you would like to receive medical treatment.

Physician's Contact Information: Name, Address, Phone, and website listed below:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_

(Additional doctors may be added on a separate sheet)

This box is checked if additional physicians are listed on separate sheet.

**IF YOU HAVE QUESTIONS PLEASE CONTACT THE STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION AT 404-656-3818 OR 1-800-533-0682 OR VISIT <https://sbwc.georgia.gov>**

Willfully making a false statement for the purpose of obtaining or denying benefits is a crime subject to penalties of up to \$10,000.00 per violation (O.C.G.A. § 34-9-18 and § 34-9-19).

WC-P1 (7/2023)

## UNEMPLOYMENT INSURANCE

### UNEMPLOYMENT INSURANCE FOR EMPLOYEES

Your job with this employer is covered by Georgia Employment Security Laws. You may be able to establish a claim for Unemployment Insurance if you become TOTALLY or PARTIALLY unemployed through no fault of your own and comply with all eligibility requirements.

**IMPORTANT: You may file a claim for Unemployment Insurance benefits via the internet at [dol.georgia.gov](http://dol.georgia.gov). You may also file a claim in person at any Georgia Department of Labor (GDOL) career center listed below.**

Georgia Employment Security Laws state for each week you request unemployment benefits, you must:

- BE UNEMPLOYED, ABLE to work, AVAILABLE for work, ACTIVELY SEEKING WORK, and be willing to accept suitable work immediately.
- Register for employment services at [worksOURCEgeorgiaportal.com](http://worksOURCEgeorgiaportal.com).
- Report weekly work search contacts, all gross earnings each week, and any job refusal.

**NOTICE:** Employers cannot deduct any money from employees' paychecks to pay unemployment insurance tax. The funding for unemployment insurance benefits comes from taxes paid by employers.

#### OFFICES WHERE UNEMPLOYMENT INSURANCE CLAIMS MAY BE FILED

ATLANTA	CARROLLTON	DEKALB	HOUSTON COUNTY	STATESBORO
ALBANY	CARTERSVILLE	DOUGLAS	LAGRANGE	THOMASVILLE
AMERICUS	CLAYTON COUNTY	DUBLIN	MACON	TIFFON
ATHENS	COBB/CHEROKEE	GAINESVILLE	MILLEDGEVILLE	TOCCOA
AUGUSTA	COLUMBUS COVINGTON	GRIFFIN	MOULTRIE	VALDOSTA
BALTIMORE	DALTON	GWINNETT	ROME	VIDALIA
BRUNSWICK	DOUGLAS COUNTY	SAVANNAH	WAYCROSS	

**GDOL**  
GEORGIA DEPARTMENT OF LABOR

DOL-810 (R-07-24)



GEORGIA DEPARTMENT OF LABOR

An Equal Opportunity Employer/Program

Auxiliary Aids & Services Available Upon Request to Individuals with Disabilities

## WORKERS' COMPENSATION MANAGED CARE ORGANIZATION

(This notice must be posted in a conspicuous place readily accessible to the employee at all times.)

### MANAGED CARE ORGANIZATION PROCEDURES OFFICIAL NOTICE

This business operates under the Georgia Workers' Compensation Law.

**WORKERS MUST REPORT ALL ACCIDENTS IMMEDIATELY TO THE EMPLOYER BY ADVISING THE EMPLOYER PERSONALLY, AN AGENT, REPRESENTATIVE, BOSS, SUPERVISOR, OR FOREMAN.**

If a worker is injured at work, the employer shall pay medical and rehabilitation expenses within the limits of the law. In some cases the employer will also pay a part of the worker's lost wages.

Work injuries and occupational diseases should be reported in writing whenever possible. The worker may lose the right to receive compensation if an accident is not reported within 30 days (see O.C.G.A. § 34-9-80).

The employer will supply free of charge, upon request, a form for reporting accidents and will also furnish, free of charge, information about workers' compensation. The employer will also furnish to the employee, upon request, copies of board forms on file with the employer pertaining to an employee's claim.

The insurance company providing coverage for this business under the

Workers' Compensation Law is:

Insurer Name: \_\_\_\_\_

address \_\_\_\_\_ phone \_\_\_\_\_

Your employer has enrolled with the certified Workers' Compensation Managed Care Organization (WC/MCO) listed below to provide all the necessary medical treatment for workers' compensation injuries. The effective date is shown below. If you had an injury prior to the effective date listed below you may continue to receive treatment from your current non-participating authorized physician until you elect to utilize the services of the WC/MCO.

Each employee will be furnished with a publication which explains in detail how to access the services of the WC/MCO and provides a complete list of the medical providers available. In addition, each employee will be given a wallet-sized card which contains information on the services of the WC/MCO including a 24-hour toll-free phone number with recorded messages of information on how to utilize these services.

NAME OF WC/MCO: \_\_\_\_\_

MAILING ADDRESS: \_\_\_\_\_

GEOGRAPHICAL SERVICE AREA: \_\_\_\_\_

NAME OF CONTACT PERSON: \_\_\_\_\_

PHONE NUMBER OF CONTACT PERSON: \_\_\_\_\_

ADDRESS OF CONTACT PERSON: \_\_\_\_\_

24 HOUR TOLL-FREE PHONE NUMBER: \_\_\_\_\_

EFFECTIVE DATE OF WC/MCO: \_\_\_\_\_

**IF YOU HAVE QUESTIONS PLEASE CONTACT THE STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION AT 404-656-3818 OR 1-800-533-0682 OR VISIT <https://sbwc.georgia.gov>**

Willfully making a false statement for the purpose of obtaining or denying benefits is a crime subject to penalties of up to \$10,000.00 per violation (O.C.G.A. § 34-9-18 and § 34-9-19).

WC-P3 (7/2023)

Please post in a conspicuous place. Date Posted:  
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.  
© LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

## NO SMOKING NOTICE

# NO SMOKING



Smoking shall be prohibited in all enclosed areas within places of employment, including, but not limited to, common work areas, auditoriums, classrooms, conference and meeting rooms, private offices, elevators, hallways, medical facilities, cafeterias, employee lounges, stairs, restrooms, and all other enclosed facilities

Georgia Smokefree Air Act of 2005 O.C.G.A. §31-12A-1 et seq.

## WORKERS' COMPENSATION BILL OF RIGHTS

### GEORGIA STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION

WC-BILL OF RIGHTS

#### BILL OF RIGHTS FOR THE INJURED WORKER

As required by law, O.C.G.A. §34-9-81.1, this is a summary of your rights and responsibilities. The Workers' Compensation Law provides you, as a worker in the State of Georgia, with certain rights and responsibilities should you be injured on the job. The Workers' Compensation Law provides you coverage for a work-related injury even if an injury occurs on the first day on the job. In addition to rights, you also have certain responsibilities. Your rights and responsibilities are described below.

#### Employee's Rights

1. If you are injured on the job, you may receive medical rehabilitation and income benefits. These benefits are provided to help you return to work. Your dependents may also receive benefits if you die as a result of a job-related injury.
2. Your employer is required to post a list of at least six doctors or the name of the certified WC/MCO that provides medical care, unless the Board has granted an exception. You may choose a doctor from the list and make one change to another doctor on the list without the permission of your employer. However, in an emergency, you may get temporary medical care from any doctor until the emergency is over, then you must get treatment from a doctor on the posted list.
3. Your authorized doctor bills, hospital bills, rehabilitation in some cases, physical therapy, prescriptions, and necessary travel expenses will be paid if injury was caused by an accident on the job. All injuries occurring on or before June 30, 2013 shall be entitled to lifetime medical benefits. If your accident occurred on or after July 1, 2013 medical treatment shall be limited to a maximum of 400 weeks from the accident date. If your injury is catastrophic in nature you may be entitled to lifetime medical benefits.
4. You are entitled to weekly income benefits if you have more than seven days of lost time due to an injury. Your first check should be mailed to you within 21 days after the first day you missed work. If you are out more than 21 consecutive days due to your injury, you will be paid for the first week.
5. Accidents are classified as being either catastrophic or non-catastrophic. Catastrophic injuries are those involving amputations, severe paralysis, severe head injuries, severe burns, blindness, or of a nature and severity that prevents the employee from being able to perform his or her prior work and any work available in substantial numbers within the national economy. In catastrophic cases, you are entitled to receive two-thirds of your average weekly wage but not more than \$800 per week for a job-related injury for as long as you are unable to return to work. You also are entitled to receive medical and vocational rehabilitation benefits to help in recovering from your injury. If you need help in this area call the State Board of Workers' Compensation at (404) 656-0849.
6. In all other cases (non-catastrophic), you are entitled to receive two-thirds of your average weekly wage but not more than \$800 per week for a job related injury. You will receive these weekly benefits as long as you are totally disabled, but no longer than 400 weeks. If you are not working and it is determined that you have been capable of performing work with restrictions for 52 consecutive weeks or 78 aggregate weeks, your weekly income benefits will be reduced to two-thirds of your average weekly wage but no more than \$533.33 per week, not to exceed 350 weeks.
7. When you are able to return to work, but can only get a lower paying job as a result of your injury, you are entitled to a weekly benefit of not more than \$533.33 per week for no longer than 350 weeks.
8. Your dependent(s), in the event you die as a result of an on-the-job accident, will receive burial expenses up to \$7,500 and two-thirds of your average weekly wage, but not more than \$800 per week. A widowed spouse with no children will be paid a maximum of \$320,000. Benefits continue until he/she remarries or openly cohabits with a person of the opposite sex.
9. If you do not receive benefits when due, the insurance carrier/employer must pay a penalty, which will be added to your payments.

The State Board of Workers' Compensation will provide you with information regarding how to file a claim and will answer any other questions regarding your rights under the law. If you are calling in the Atlanta area the telephone number is (404) 656-3818, outside the metro Atlanta area call 1-800-533-0682, or write the State Board of Workers' Compensation at: 270 Peachtree Street, N.W., Atlanta, Georgia 30303-1299 or visit our website: <https://www.sbwc.georgia.gov>. A lawyer is not needed to file a claim with the Board; however, if you think you need a lawyer and do not have your own personal lawyer, you may contact the Lawyer Referral Service at (404) 521-0777 or 1-800-334-6865.

IF YOU HAVE QUESTIONS PLEASE CONTACT THE STATE BOARD OF WORKERS' COMPENSATION AT 404-656-3818 OR 1-800-533-0682 OR VISIT <https://sbwc.georgia.gov>

WILLFULLY MAKING A FALSE STATEMENT FOR THE PURPOSE OF OBTAINING OR DENYING BENEFITS IS A CRIME SUBJECT TO PENALTIES OF UP TO \$10,000.00 PER VIOLATION (O.C.G.A. § 34-9-18 AND § 34-9-19).

REVISION 07/2023

WC-BILL OF RIGHTS

## EQUAL PAY FOR EQUAL WORK ACT

**POLICY** The General Assembly of Georgia hereby declares that the practice of discriminating on the basis of sex by paying wages to employees of one sex at a lesser rate than the rate paid to employees of the opposite sex for comparable work on jobs which require the same or essentially the same knowledge, skill, effort and responsibility unjustly discriminates against the person receiving the lesser rate: It is hereby declared to be the policy of the State of Georgia through the exercise of the police power of this State to correct and, as rapidly as possible, to eliminate discriminatory wage practices based on sex.

**PROHIBITION OF DISCRIMINATION** No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages at a rate less than the rate paid to the opposite sex, EXCEPT WHERE SUCH PAYMENT IS MADE PURSUANT TO:

1. A seniority system;
2. A merit system;
3. A system which measures earnings by quantity or quality of production, or
4. A differential based on any other factor other than SEX: Provided, that an employer who is paying a wage rate differential in violation of this subsection shall not, in order to comply with the provisions of this subsection, reduce the wage rate of any employee.

It shall also be unlawful for any person to cause or attempt to cause an employer to discriminate against any employee in violation of the provisions of this Chapter.

It shall be unlawful for any person to discharge or in any other manner discriminate against any employee covered by this Chapter because such employee has made a complaint against the employer or any other person or has instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to this Chapter or has testified or is about to testify in any such proceedings. Any person who violates any provision of this Code section shall, upon conviction thereof, be punished by a fine not to exceed \$100.00. (OCGA Section 34-5-3.)

#### FOR INFORMATION ON EQUAL PAY FOR EQUAL WORK ACT, CONTACT:

Georgia Department of Labor | Office of Equal Opportunity  
148 Andrew Young International Blvd., N. E., Atlanta, Georgia 30303-1751  
PHONE: 1(877) 709-8185

An Equal Opportunity Employer/Program

GDOL

GEORGIA DEPARTMENT OF LABOR

DOL-4107 (R-07-24)

## EMPLOYER VACATION

### VACATION UNEMPLOYMENT INSURANCE IS NOT PAYABLE

When you are on: • Leave of absence at your own request, • Paid vacation • Unpaid vacation, up to two weeks in a calendar year if provided by: -Employment contract or agreement, or by: -Established employer custom, practice, or policy; and -Announced at least

# GEORGIA



Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación:  
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse  
de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una  
vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

(Este aviso debe ser puesto en un lugar accesible al empleado todo el tiempo.)

## PANEL DE DOCTORES AVISO OFICIAL

Esta compañía opera bajo las Leyes de Compensación de Trabajadores de Georgia

### LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR Y AVISAR AL EMPLEADOR PERSONALMENTE, UN AGENTE, REPRESENTANTE, PATRÓN, SUPERVISOR O CAPATAZ.

Si un trabajador es lesionado en el trabajo el empleador debe pagar gastos médicos y rehabilitación dentro de los límites de la ley. En algunos casos el empleador también pagará una parte de los salarios perdidos de los empleados.

Lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales deben ser reportados por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder el derecho a recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. § 34-9-80).

El empleador ofrecerá sin costo alguno, si es pedido, un formulario para reportar accidentes y también debe suministrar, sin costo alguno, información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también debe suministrar al empleado, cuando sea pedido, copias de formularios de la Junta archivados con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados.

Un trabajador lesionado en el trabajo debe seleccionar un doctor de la lista abajo. El panel mínimo debe consistir de por lo menos seis médicos, incluyendo un cirujano ortopédico con no más de dos médicos de clínicas industriales (referencia O.C.G.A. § 34-9-201). Además, este panel debe incluir un médico minoritario, cuando sea posible (vea la regla 201 de definición de médicos minoritarios). La Junta puede otorgar excepciones al tamaño requerido del panel donde se demuestre que más de cuatro médicos no son razonablemente accesibles. Un tanto de un doctor a otro en la lista se puede hacer fin permiso. Cambios adicionales requieren el permiso del empleador o de la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores.

La compañía de seguro que provee cobertura para esta Empresa bajo la ley de Compensación de Trabajadores es:

Nombre de la compañía de seguridad: \_\_\_\_\_ Telefono: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Instrucciones para el trabajador lesionado: Por favor de revisar la información de contacto de los siguientes proveedores médicos y seleccionar el proveedor de quien quiere recibir tratamiento médico.

Información de contacto del proveedor médico: Nombre, dirección, teléfono, y sitio web enumerados a continuación abajo:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_

(Proveedores médicos adicionales se pueden agregar en página adicional)

Este cuadro es marcado si es que proveedores médicos adicionales son enumerados en página adicional.

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 o VISITA SITIO WEB: <https://www.sbwgc.georgia.gov>  
HACER FALSOS TESTIMONIOS VOLUNTARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UN CRIMEN SUJETO A PENALIDADES DE HASTA 10,000.00 POR VIOLACIÓN (O.C.G.A. §34-9-18 Y §34-9-19).

WC-P1 (7/2023)

## SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS

Su empleo está cubierto por la Ley de Seguridad en el Empleo. Es posible que pueda establecer una reclamación ante el Seguro de Desempleo si queda TOTAL o PARCIALMENTE desempleado por causas ajenas a su voluntad y si cumple con todos los requisitos.

**IMPORTANTE: A fin de recibir los beneficios del seguro de desempleo, usted puede hacer una reclamación a través de internet en dol.georgia.gov. También puede hacer su reclamación en persona, en cualquiera de los centros vocacionales del Departamento de Trabajo de Georgia (GDOL) que se mencionan a continuación.**

La Ley de Seguridad del Empleo de Georgia establece que por cada semana en la que usted reclama beneficios de desempleo, usted debe:

- Estar DESEMPLADO/A, APTO/A para trabajar, DISPONIBLE para trabajar, EN BÚSQUEDA ACTIVA DE TRABAJO, y estar dispuesto/a a aceptar de inmediato un trabajo adecuado.
- Registrarse para servicios de empleo en el Departamento de Trabajo de Georgia.
- Informar semanalmente sus contactos de búsqueda de empleo, todos los ingresos de cada semana y cualquier empleo que haya rechazado.

**Aviso:** Los empleadores no pueden deducir dinero de los cheques de sueldo de los empleados para pagar el impuesto del seguro de desempleo. El financiamiento de los beneficios del seguro de desempleo proviene de los impuestos pagados por los empleadores.

### OFICINAS DONDE PUEDE PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO

ATLANTA	CARROLLTON	DEKALB	HOUSTON COUNTY	STATESBORO
ALBANY	CARTERSVILLE	DOUGLAS	LAGRANGE	THOMASVILLE
AMERICUS	CLAYTON COUNTY	DUBLIN	MACON	TIFTON
ATHENS	COBB/CHEROKEE	GAINESVILLE	MILLEDGEVILLE	TOCCOA
AUGUSTA	COLUMBUS COVINGTON	GRIFFIN	MOULTRIE	VALDOSTA
BLUE RIDGE	DALTON	GWINNETT	ROME	VIDALIA
BRUNSWICK		COUNTY	SAVANNAH	WAYCROSS

**GDOL**  
GEORGIA DEPARTMENT  
OF LABOR  
DOL-810 (R-07-24)

### EMPLEADOR/PROGRAMA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se cuenta con ayuda y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades

(Este aviso debe ser puesto en un lugar accesible al empleado todo el tiempo.)

## PROCEDIMIENTOS ORGANIZATIVOS DE WIDADOS ADMINISTRADOR AVISO OFICIAL

Esta compañía opera bajo las Leyes de Compensación de Trabajadores de Georgia

### LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR Y AVISAR AL EMPLEADOR PERSONALMENTE, UN AGENTE, REPRESENTANTE, FEJE O CAPATAZ.

Si un trabajador se lesionó en el trabajo, el empleador debe pagar los gastos médicos y de rehabilitación dentro de los límites de la ley. En algunos casos el empleador también pagará una parte de los ingresos perdidos. Lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales deben ser reportados por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder los derechos de recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. § 34-9-80). El empleador ofrecerá una planilla sin costo alguno cuando sea pedida para reportar accidentes y también sin costo alguno, puede suministrar información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también suministrará, si es pedido, al empleado, copias de planillas de la junta archivadas con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados.

La compañía de seguro que provee cobertura para esta Empresa bajo la Ley de Compensación de Trabajadores es:

Asegurador Nombre: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Si empleador esta matriculado con la organización administrativa de cuidados de compensación de trabajadores (WC/MCO) inscrito abajo, para proveer todos los tratamientos médicos necesarios en lesiones de compensación de Trabajadores. El día efectivo aparece debajo. Si usted a tenido una lesión antes de la fecha efectiva inscrito abajo, usted puede continuar recibiendo tratamiento por su actual médico no-participante hasta que usted elija utilizar los servicios de WC/MCO. Cada empleado se le proveerá una publicación la cual explica en detalles como adquirir los servicios de la (WC/MCO) y se le proveerá con una lista completa de los médicos proveedores disponibles. Y además, cada empleado recibirá una tarjeta tamaño billeteira que contiene información de los servicios de la WC/MCO incluyendo un número disponible las 24 horas con mensaje grabados con información de como utilizar los servicios.

NOMBRE DE WC/MCO: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

AREA DE SERVICIO GEOGRAFICO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

NUMERO DE TELEFONO DE PERSONA DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN DE PERSONA DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

NUMERO DE TELEFONO DE 24 HORAS: \_\_\_\_\_

FECHA EFECTIVA DE WC/MCO: \_\_\_\_\_

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 o VISITA SITIO WEB: <https://sbwc.georgia.gov>

HACER FALSOS TESTIMONIOS VOLUNTARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UN CRIMEN SUJETO A PENALIDADES DE HASTA 10,000.00 POR VIOLACIÓN (O.C.G.A. § 34-9-18 Y § 34-9-19).

WC-P3 (7/2023)

# NO FUMAR



Está prohibido fumar en áreas cerradas en los espacios de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a, áreas de trabajo común, auditorios, salones de clase, salones de conferencias y reuniones, oficinas privadas, ascensores, corredores, instalaciones médicas, cafeterías, salas de empleados, escaleras, baños, y otras instalaciones cerradas.

Ley de Aire Libre de Humo de Georgia de 2005 - O.C.G.A. §31-12A-1 et seq.

## JUNTA ESTATAL DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE GEORGIA

WC-BILL OF RIGHTS

### DECLARACIÓN DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR LESIONADO

Según lo requiere la Ley O.C.G.A. §34-9-81.1, esto es un recuento de sus derechos y responsabilidades. La Ley de Compensación de Trabajadores le provee a usted, como trabajador en el Estado de Georgia, ciertos derechos y responsabilidades si usted se lesionó en el trabajo. La Ley de Compensación de Trabajador lo provee a usted con cobertura de lesiones relacionadas con el trabajo aunque su lesión sea en el primer día de trabajo. Además de sus derechos, usted también tiene ciertas responsabilidades. Sus derechos y responsabilidades están descritos abajo.

#### Derechos de los Empleados

1. Si usted se lesionó en el trabajo, usted puede recibir rehabilitación médica y beneficios de ingresos. Estos beneficios son proveídos para ayudarlo a regresar al trabajo. También sus dependientes pueden recibir beneficios si usted muere como resultado de lesiones recibidas en el trabajo.

2. Se le requiere a su empleador que anuncie una lista de seis doctores o por lo menos el nombre de un WC/ MCO certificado que provee cuidados médicos, al menos que la Junta halle otorgada una excepción. Usted puede escoger un doctor de la lista sin el permiso de su empleador. Sin embargo, en una emergencia, usted puede recibir asistencia médica temporal de cualquier otro médico hasta que la emergencia termine después usted debe recibir tratamiento de los médicos que se anuncian en la lista.

3. Sus cuentas médicas autorizadas, cuentas de hospital, rehabilitación en algunos casos, terapia física, recetas y gastos de transporte serán pagados si la lesión fue ocasionada por un accidente en el trabajo. Todas las lesiones que ocurren en o antes de 30 de junio de 2013 se tendrá derecho a beneficios médicos de por vida. Si el accidente ocurrió en o 1 de julio del 2013 el tratamiento médico será limitado a un máximo de 400 semanas a partir de la fecha del accidente. Si su lesión es catastrófica en la naturaleza que puede tener derecho a beneficios médicos de por vida.

4. Usted tiene derecho a recibir beneficios de ingresos semanales si usted ha perdido tiempo por más de siete días debido a una lesión. Su primer cheque debe ser enviado a usted dentro de 21 días, después del primer día que faltó al trabajo. Si esta fuera más de 21 días consecutivos debido a su lesión, se le pagara la primera semana.

5. Los accidentes son clasificados ya sea catastróficos o no catastróficos. Lesiones catastróficas son las que involvueln amputación, parálisis severa, lesiones severas de la cabeza, quemaduras severas, ceguera que prevenga al empleado a que pueda realizar el olla o su trabajo anterior o cualquier otro trabajo disponible en numero considerable dentro de la economía nacional. En casos catastróficos usted tiene derecho a recibir un promedio de dos terceras partes de su ingreso semanal pero no más de \$800 por semana por una lesión relacionada con el trabajo durante todo el tiempo que usted no pueda regresar a su trabajo. Usted también tiene derecho a recibir beneficios médicos y de rehabilitación. Si usted necesita ayuda en esta área llame a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores al (404) 656-0849.

6. En todos los otros casos (no catastróficos) usted tiene el derecho a recibir dos tercera partes de su sueldo promedio semanal pero no más de \$800 por semana de una lesión relacionada de trabajo, usted recibirá estos beneficios mientras usted esté incapacitado. Pero no más de 400 semanas si no está trabajando y se determina que usted está capacitado a desempeñar con restricción por 52 semanas consecutivas o 78 semanas agregadas sus ingresos semanales serán reducidos a dos tercera partes de su sueldo promedio pero no más de \$533.33 por semana, que no excedan 350 semanas.

7. Cuando usted pueda regresar a trabajar pero solo pueda conseguir empleo de salario bajo como resultado de su lesión usted tiene derecho a un beneficio semanal de no más de \$533.33 por semana pero no más de 350 semanas.

8. En caso de que usted muera como resultado de un accidente en el trabajo, su dependiente(s) recibirán para gastos de entierro \$7,500 y dos tercera partes de su sueldo promedio semanal, pero no más de \$800 por semana. Una esposa viuda sin niños se le pagara un máximo de \$320,000 en beneficios continuos hasta que EL/ELLA se vuelva a casar o abiertamente coabite con una persona del sexo opuesto.

9. Si usted no recibe beneficios cuando sea debido, la compañía de seguro/empleador debe de pagar penalidades, que se agregaran a sus pagos.

#### Responsabilidades de los Empleados

1. Usted debe de seguir las reglas escritas de seguridad y otras pólizas razonables y procedimientos del empleador.

2. Usted debe reportar cualquier accidente inmediatamente, pero no más tarde de 30 días después del accidente, a su empleador, los representantes del empleador, su capataz o supervisor inmediato. Fallar en hacerlo puede resultar en la pérdida de sus beneficios.

3. Un empleado tiene la continua obligación de cooperar con proveedores médicos en el curso de su tratamiento relacionado con lesiones de trabajo. Usted debe aceptar tratamientos médicos razonables y servicios de rehabilitación cuando sean ordenados por la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores o la Junta puede suspender sus beneficios.

4. No se permitirá compensación por una lesión o muerte debido a una conducta mal intencionada de los empleados.

5. Debe de notificar a la compañía de seguro/empleador de su dirección cuando se mude a un nuevo lugar. Usted debe notificar a la compañía de seguros/ empleador cuando usted halla regresado a trabajar de tiempo completo o mediodía y reportar la cantidad de su salario semanal porque usted puede tener derecho a algún beneficio de ingreso aun así halla regresado al trabajo.

6. Una esposa dependiente de un empleado difunto debe notificar a la compañía de seguro/ empleador de cambios de dirección o nuevo matrimonio.

7. Usted debe intentar un trabajo aprobado por su médico autorizado aunque el pago sea más bajo que en el trabajo que usted tenía cuando se lesionó, si usted no intenta el trabajo sus beneficios pueden ser suspendidos.

8. Si usted cree que debe recibir beneficios y su compañía de seguros/empleador niega estos beneficios. Usted debe de hacer un reclamo dentro de un año después del último tratamiento médico o dentro de dos años de su último pago de beneficios semanales o usted perderá sus derechos a estos beneficios.

9. Si su (s) dependiente (s) no reciben beneficio de pagos permitidos. El dependiente debe hacer un reclamo con la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores dentro de un año después de su muerte o perderán los derechos a estos beneficios.

10. Algun pedido de reembolso a usted por millas o otros gastos relacionados con tratamiento médico debe ser sometidos a la compañía de seguros/empleador dentro de un año del día que los gastos fueron incurridos.

11. Si un empleado injustificadamente rehúsa a someterse a una prueba de droga después de una lesión en el trabajo habrá una presunción de que el accidente y lesión fueron causados por droga o alcohol. Si la presunción no se sobrepone por otras evidencias, algún reclamo hecho para beneficios de compensación de Trabajadores serán negados.

12. Usted será culpable de un delito menor y una vez convicto debe ser castigado con una multa de no más de \$10,000.00 o encarcelamiento de hasta 12 meses o las dos, por hacer declaraciones falsas o engañosos testimonios cuando reclame beneficios. También cualquier declaración falsa o evidencia falsa dadas bajo juramento durante el curso de alguna audiencia de división de apelación o administración es perjurio.