

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?

- Employees (current and former), 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 (including accommodation) or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- 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

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of federal contractors and subcontractors. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases: **Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, and National Origin.** Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise 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
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://ofccp.helpdesk.dol.gov/>, or by calling an OFCCP regional or district office. There are also multilingual interpreters under U.S. Government, Department of Labor and <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 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 prohibited in all aspects of employment. Discrimination on the basis of race, color, or national origin is prohibited in all aspects of employment. The primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

(Revised 6/27/2023)

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of federal contractors and subcontractors. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases: **Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, and National Origin.** Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise 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
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://ofccp.helpdesk.dol.gov/>, or by calling an OFCCP regional or district office. There are also multilingual interpreters under U.S. Government, Department of Labor and <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 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 prohibited in all aspects of employment. Discrimination on the basis of race, color, or national origin is prohibited in all aspects of employment. The primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

(Revised 6/27/2023)

PROTECTOR 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 employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise 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
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://ofccp.helpdesk.dol.gov/>, or by calling an OFCCP regional or district office. There are also multilingual interpreters under U.S. Government, Department of Labor and <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

CONSTRUCTIVE DISCHARGE

--- Notification of A.R.S. §23-1502 ---
CONSTRUCTIVE DISCHARGE

NOTICE

An employee is encouraged to communicate to the employer whenever the employee believes working conditions may become intolerable to the employee and may cause the employee to resign. Under section 23-1502, Arizona Revised Statutes, an employee may be required to notify an employer in writing that a working condition exists that the employee believes is intolerable, that will compel the employee to resign or that constitutes a constructive discharge, if the employee wants to preserve the right to bring a claim against the employer alleging that the working condition forced the employee to resign.

Under the law, an employee may be required to wait for fifteen calendar days after providing written notice before the employee may resign if the employee desires to preserve the right to bring a constructive discharge claim against the employer. An employee may be entitled to paid or unpaid leave of absence of up to fifteen calendar days while waiting for the employer to respond to the employee's written communication about the employee's working condition.

July 2013

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYEES

YOU ARE COVERED BY UNEMPLOYMENT INSURANCE (UI)

For an explanation of what this insurance means to you, visit our website at www.azui.com for a copy of the pamphlet A Guide to Arizona Benefits. You may obtain additional information from the Unemployment Insurance office by calling (602) 364-2722 in the Phoenix area, (520) 791-2722 in the Tucson area, or toll free at 1-877-600-2722.

IF YOU BECOME UNEMPLOYED, YOU MAY BE ELIGIBLE FOR UNEMPLOYMENT BENEFITS IF YOU:

- Open or reopen a claim by going on line at www.azui.com. If you do not have internet access, go to your nearest Arizona Department of Economic Security (ADES) Employment Service (ES) office for assistance.
- Were separated from your last job for a non-disqualifying reason.
- Meet the wage requirements established by law.
- Are registered for work with Arizona Job Connection – DES will attempt to register you based on the information you provide when your claim is filed.
- Actively seek work and remain available and able to accept suitable employment.
- Meet all other eligibility requirements.

You may receive partial unemployment insurance payments if your hours and wages are reduced.

Equal Opportunity Employer / Program - Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities to request this document in alternative format or for further information about this policy, contact the UI Tax Office at 602-771-6607/TTY:DDO Services: 7-1-1. Disponible en español en línea en la oficina local. PQ0-083 (8-19)

DISCRIMINATION

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.

*Intake form available online at www.azag.gov

LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACION 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 Trabajo, o Miembrecía en Sindicatos.

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

*Formulario de cuestionario esta 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 85701
(502) 628-6500
(877) 491-5740 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

State of Arizona
Office of the Attorney General
Civil Rights Division
(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.

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

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 1½ 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 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by 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 Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a 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 the 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.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. 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 an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/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 law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under 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 state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employees 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.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1402 REV 04/23

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service or:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you - are a past or present member of the uniformed service; or - have applied for membership in the uniformed service; or - are obligated to serve in the uniformed service; then an employer may not deny you - initial employment; - reemployment; - retention in employment; - promotion; or - any benefit of employment, because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.

Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at 1-866-4-USA-DOL or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

Publication Date: — May 2022

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



WORK EXPOSURE TO BODILY FLUIDS

NOTICE TO EMPLOYEES: WORK EXPOSURE TO BODILY FLUIDS

Re: Human Immunodeficiency Virus (HIV), Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) & Hepatitis C

Employees are notified that a claim may be made for a condition, infection, disease or disability involving or related to the Human Immunodeficiency Virus (HIV), Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), or Hepatitis C within the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law, and the rules of The Industrial Commission of Arizona. Such a claim shall include the occurrence of a significant exposure at work, which generally means contact of an employee's ruptured or broken skin or mucous membrane with a person's blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. **AN EMPLOYEE MUST CONSULT A PHYSICIAN TO SUPPORT A CLAIM.** Claims cannot arise from sexual activity or illegal drug use.

Certain classes of employees may more easily establish a claim related to HIV, AIDS, or Hepatitis C if they meet the following requirements:

1. The employee's regular course of employment involves handling or exposure to blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. Included in this category are health care providers, forensic laboratory workers, fire fighters, law enforcement officers, emergency medical technicians, paramedics and correctional officers.
2. **NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after a possible significant exposure which arises out of and in the course of employment, the employee reports in writing to the employer the details of the exposure as provided by Commission rules. Reporting forms are available at the office of this employer or from the Industrial Commission of Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 or 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. If an employee chooses not to complete the reporting form, that employee may be at risk of losing a prima facie claim.
3. **NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after the possible significant exposure the employee has blood drawn, and **NO LATER THAN THIRTY (30) CALENDAR DAYS** the blood is tested for **HIV OR HEPATITIS C** by antibody testing and the test results are negative.
4. **NO LATER THAN EIGHTEEN (18) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are HIV positive or the employee has been diagnosed as positive for the presence of HIV, or **NO LATER THAN SEVEN (7) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are positive for the presence of Hepatitis C or the employee has been diagnosed as positive for the presence of Hepatitis C.

KEEP POSTED IN CONSPICUOUS PLACE NEXT TO WORKERS' COMPENSATION NOTICE TO EMPLOYEES

THIS NOTICE APPROVED BY THE INDUSTRIAL COMMISSION OF ARIZONA FOR CARRIER USE

ICA Form 04-015-01

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

_____ (Company Name)
Should be as follows:

☐ Weekly ☐ Bi-Weekly ☐ Monthly ☐ Other

By: _____ Title: _____

ANTI-DISCRIMINATION

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

For information, please contact
The Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices Office at 800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

YOU MAY NEED TO CHECK YOUR WITHHOLDING

Since you last filed form W-4 with your employer did you...:

- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?
- Were there major changes to...:
- Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer "YES"...

To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new form W-4.

See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676. Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, How Do I Adjust My Tax Withholding?, or use the Withholding Calculator at www.irs.gov/individuals on the IRS web site.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213 (Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

NO SMOKING NOTICE

THANK YOU FOR NOT SMOKING.

To report a violation or file a complaint:
smokefreearizona.org
1-877-4-AZNSMOKE
1-877-429-6676

Smoke-Free Arizona Act AR536-001.01

Arizona Health Services

WORK EXPOSURE

WORK EXPOSURE TO METHICILLIN-RESISTANT STAPHYLOCOCCUS AUREUS (MRSA), SPINAL MENINGITIS, OR TUBERCULOSIS (TB)

Notice to Employees Employees are notified that a claim may be made for a condition, infection, disease or disability involving or related to MRSA, spinal meningitis, or TB within the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law. (A.R.S. § 23-1043.04) Such a claim shall include the occurrence of a significant exposure at work, which is defined to mean an exposure in the course of employment to aerosolized MRSA, spinal meningitis or TB bacteria. Significant exposure also includes exposure in the course of employment to MRSA through bodily fluids or skin.

Certain classes of employees (as defined below) may more easily establish a claim related to MRSA, spinal meningitis or TB by meeting the following requirements:

1. The employee's regular course of employment involves handling or exposure to MRSA, spinal meningitis or TB. For purposes of establishing a claim under this section, "employee" is limited to firefighters, law enforcement officers, correction officers, probation officers, emergency medical technicians and paramedics who are not employed by a health care institution;
2. No later than thirty (30) calendar days after a possible significant exposure, the employee reports in writing to the employer the details of the exposure;
3. A diagnosis is made within the following time-frames:
 - a. For a claim involving MRSA, the employee must be diagnosed with MRSA within fifteen (15) days after the employee reports pursuant to item No. 2 above;
 - b. For a claim involving spinal meningitis, the employee must be diagnosed with spinal meningitis within two (2) to eighteen (18) days of the possible significant exposure; and
 - c. For a claim involving TB, the employee is diagnosed with TB within twelve (12) weeks of the possible significant exposure.

Expenses for post-exposure evaluation and follow-up, including reasonably required prophylactic treatment for MRSA, spinal meningitis, and TB is considered a medical benefit under the Arizona Workers' Compensation Act for any significant exposure that arises out of and in the course of employment if the employee files a claim for the significant exposure or the employee reports in writing the details of the exposure. Providing post-exposure evaluation and follow-up, including prophylactic treatment, does not, however, constitute acceptance of a claim for a condition, infection, disease or disability involving or related to a significant exposure. Employers must post this notice in a conspicuous place next to the Workers' Compensation Notice to Employees.

REV 7/11

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYEES

RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with:

All employees are hereby further notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof, and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.

PARA SER COLOCADO POR EL PATRON

NÚMERO DE POLIZA

AVISO A LOS EMPLEADOS

RE: LEY DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA

A todos los empleados se les notifica por este medio que este patron ha cumplido con las provisiones de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona (Título 23, Capítulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las reglas y ordenanzas de la Comisión Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensación a los empleados garantizando el pago de dicha compensación por medio de:

Ademas, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que específicamente ellos no rechazan las disposiciones de dicha ley obligatoria, se les considerara bajo las leyes de Arizona de haber aceptado las provisiones de dicha ley y de haber escogido aceptar la compensación bajo estos terminos; tambien bajo estos terminos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por medio de una notificación por escrito antes de que suran alguna lesión, todos los formularios o formas en blanco para tal notificación por escrito estarán disponibles para todos los empleados en la oficina de este patron.

COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.

Phoenix:
800 West Washington
Phoenix AZ. 85007
602-542-5795
Toll free: 855-268-5251

Tucson:
2675 East Broadway
Tucson, AZ. 85716
520-628-5478
Toll free: 855-268-5251

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

Note: Persons wishing to register a complaint alleging inadequacy in the administration of the Arizona Occupational Safety and Health plan may do so at the following address:

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

Revised 10/11

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EMPLOYEE RIGHTS | EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armed car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt

any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1402 REV 02/22

ARIZONA MINIMUM WAGE

THE FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT

Effective January 1, 2025, Arizona's Minimum Wage Is:

\$14.70 per hour

EXEMPTIONS: The Fair Wages and Healthy Families Act (the "Act") does not apply to any person who is employed by a parent or a sibling; any person who is employed performing baby sitting services in the employer's home on a casual basis; any person employed by the State of Arizona or the United States government; or any person employed in a small business that grosses less than \$500,000 in annual revenue; if that small business is exempt from having to pay a minimum wage under section 206(a) of title 29 of the United States Code.

TIPS AND GRATUITIES: For any employee who customarily and regularly receives tips or gratuities, an employer may pay tipped employees a maximum of \$3.00 per hour less than the minimum wage if the employer can establish by its records that for each workweek, when adding tips received to wages paid, the employee received not less than the minimum wage for all hours worked. Certain other conditions must be met.

RETALIATION & DISCRIMINATION PROHIBITED: Employees are prohibited from discriminating against or subjecting any person to retaliation for: (1) asserting any claim or right under the Act; (2) assisting any person in doing so; or (3) informing any person of their rights under the Act.

ENFORCEMENT: Any person or organization may file a complaint with the Industrial Commission's Labor Department alleging that an employer has violated the Act. Certain time limits apply. A civil action may also be filed as provided in the Act. Violations of the Act may result in penalties.

INFORMATION: For additional information regarding the Act, you may refer to the Industrial Commission's website at www.azica.gov, or contact the Industrial Commission's Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; (602) 542-4515.

THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY DISPLAYED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO EMPLOYEES

EARNED PAID SICK TIME

THE FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT

Earned Paid Sick Time

The Fair Wages and Healthy Families Act (the "Act") does not apply to any person who is employed by a parent or a sibling; any person who is employed performing babysitting services in the employer's home on a casual basis; or any person employed by the State of Arizona or the United States government.

ENTITLED AND AMOUNT: Beginning July 1, 2017, employees are entitled to earned paid sick time and accrue a minimum of one hour of earned paid sick time for every 30 hours worked, subject to the following limitations:

- Employees whose employers have less than 15 employees may only accrue or use 24 hours of earned paid sick time per year.
- Employees whose employers have 15 or more employees may only accrue or use 40 hours of earned paid sick time per year.

Employers are permitted to select higher accrual and use limits.

TERMS OF USE: Earned paid sick time may be used for the following purposes: (1) medical care or mental or physical illness, injury, or health condition; or (2) a public health emergency; and (3) absence due to domestic violence, sexual violence, abuse, or stalking. Employees may use earned paid sick time for themselves or for family members. See Arizona Revised Statutes § 23-373 for more information.

RETALIATION & DISCRIMINATION PROHIBITED: Employees are prohibited from discriminating against or subjecting any person to retaliation for: (1) asserting any claim or right under the Act, including requesting or using earned paid sick time; (2) assisting any person in doing so; or (3) informing any person of their rights under the Act.

ENFORCEMENT: Each employee has the right to file a complaint with the Industrial Commission's Labor Department alleging that an employer has violated the Act. Certain time limits apply. A civil action may also be filed as provided in the Act. Violations of the Act may result in penalties.

INFORMATION: For additional information regarding the Act, you may refer to the Industrial Commission's website at www.azica.gov or contact the Industrial Commission's Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; (602) 542-4515.

THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO EMPLOYEES

FMLA - FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave? The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with job-protected leave for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees. Eligible employees can take up to 12 workweeks of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you.
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work.
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness may take up to 26 workweeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in one block of time. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(C) for more information. FMLA leave is not paid leave, but you may choose, or be required by your employer, to use any employee-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need

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 puede ayudarle.

- ¿Quié es este Prolegio?**
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
• Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus racial, por motivos de:
- Raza
 - Color
 - Religión
 - Origen nacional
 - Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas; orientación sexual e identidad de género)
 - Edad (40 años o más)
 - Discapacidad
- ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**
Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Intimidación, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo
- ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**
• La mayoría de los empleadores privados
• Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
• Organizaciones educativas (como empleadores)
• Sindicatos
- Agencias de empleo
• Empleadores que no son federales pueden ser Discriminatorias?
- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despido
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de oportunidades de desarrollo profesional
 - Una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto: o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
 - Beneficios
 - Clasificación profesional
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Políticas de divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo
- ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?**
Comunique con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:
- Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
- Lláme** 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-4020 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)
- Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)
- Corre Electrónico:** info@eeoc.gov
- Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es/

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES
Veteranos son Discriminados La Sección 504 del Acta de Asistencia para el Restablecimiento de los Siglos (en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios 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(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleado. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

PROGRAMAS A ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL
Raza, Color, Origen Nacional, Sexo, Admisión a la Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta ley prohíbe la discriminación en todos los aspectos de empleo: contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de capacitación o institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

- - Notificación de A.R.S. §23-1502 - - - RENUNCIA POR PRESIÓN

AVISO

Se invita a los empleados a comunicarse con el empleador siempre que el empleado considere que las condiciones de trabajo pueden estar tornándose intolerables para el empleado y pueden hacer que el empleado renuncie. Según la sección 23-1502, Estatutos Revisados de Arizona, se puede requerir que un empleado notifique a un representante apropiado del empleador por escrito que existe una condición de trabajo que el empleado cree que es intolerable, que obligará al empleado a renunciar o que constituye una renuncia por presión, si el empleado quiere preservar el derecho de presentar un reclamo contra el empleador alegando que las condiciones laborales obligaron al empleado a renunciar.

Conforme a la ley, se puede requerir que un empleado espere quince días calendario después de dar un aviso por escrito antes de que el empleado pueda renunciar si el empleado desea preservar el derecho de presentar una reclamación de renuncia por presión contra el empleador. Un empleado puede tener derecho a una licencia paga o no paga de hasta quince días calendario mientras espera que el empleador responda a la comunicación escrita del empleado acerca de las condiciones de trabajo del empleado.

Julio de 2013

DEPARTMENT OF ECONOMIC SECURITY
New Edition for 2013/2014

AVISO A LOS EMPLEADOS

ESTÁN CUBIERTOS POR EL SEGURO POR DESEMPEÑO (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 Desempeño en Arizona. Puede obtener información adicional de la oficina del Seguro por Desempeño 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 DESEMPEÑO SI USTED:

- Abre o cierra 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.
- Queo separado de su último empleo por un motivo que no lo descalifica.
- Satisfice los requisitos salariales establecidos por ley.
- Está registrado para trabajar con Arizona Job Connection. El DES intentará registrarlo 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.
- Satisfice 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 formato u obtener información adicional sobre esta política, comuníquese con la oficina de UI al 602-771-6606. Servicios de TTY: TDD: 7-1-1 - Available in English online or at the local office

POU-003-5 (8-19)

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.

*Intake form available online at www.azag.gov

LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACION 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 Trabajo, o Miembrecia en Sindicatos.

LOS REMEDIOS PUEDEN INCLUIR: Empleo, Re-Empleo Suelido 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 85701
(502) 628-6500
(877) 491-5740 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

Estado de Arizona
Oficina del Procurador General
División de Derechos Civiles

ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE Y BIEN ILUMINADO FRECUENTADO POR LOS EMPLEADOS, SOLICITANTES DE EMPLEO, SOLICITANTES A MEMBRÍA DE SINDICATOS O CLIENTELA

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - siglas en inglés) SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA 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 SOBRETIMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 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 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varios ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que reciben propinas a salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en los daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretimpo y otros incumplimientos. El departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer



ARIZONA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS
USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntariamente o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador recibirá una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente,
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted se registra a trabajar al aplicar para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o basado en conductas no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser reemplado(a) en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programpost>

• Solicitante de empleo que aplica para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y

• Usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o basado en conductas no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser reemplado(a) en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programpost>

• Solicitante de empleo que aplica para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y

• Usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o basado en conductas no honorables.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted - es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este status.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
• Si usted dejó su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programpost>

• Solicitante de empleo que aplica para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y

• Usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o basado en conductas no honorables.

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programpost>

• Solicitante de empleo que aplica para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y

• Usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o basado en conductas no honorables.

AVISO A LOS EMPLEADOS: EXPOSICIÓN A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

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 o derivada del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), o Hepatitis C bajo lo provisto por la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona y las reglas de la Comisión Industrial de Arizona. Tal reclamación debe incluir el suceso de una exposición importante en el trabajo, la que por lo general significa contacto de alguna ruptura de la piel o mucosa del cuerpo con la sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido de una persona que contenga 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.

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

1. El trabajador del empleador del empleador requiere el manejo de o la exposición a sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido que contenga sangre. Incluidos en esta categoría son los proveedores de cuidados de la salud, trabajadores de laboratorios forenses, bomberos, agentes policiales, técnicos médicos de emergencia, paramédicos y agentes de corrección.
2. **NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante que resulta de y en el curso de su trabajo, el empleado reporta a su patrón por escrito los detalles de la exposición como lo proveen las reglas de la Comisión. Las formas de reporte están disponibles en la oficina de este patrón o de la Comisión Industrial de Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 o 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. Si un empleado eligió no llenar la forma de reporte, ese empleado corre el riesgo de perder una reclamación de prima facie.
3. **NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante el empleado va a que le saquen sangre, y **NO MÁS DE TREINTA (30) DÍAS DE CALENDARIO** la sangre es analizada para VIH o HEPATITIS C por medio de análisis de anticuerpos y el análisis resulte negativo.
4. **NO MÁS DE DIECIOCHO (18) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por VIH o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de **VIH**, o **NO MÁS DE SIETE (7) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por la presencia de Hepatitis C o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de Hepatitis C.

MANTENER FIJO EN UN LUGAR SOBRESALIENTE JUNTO AL AVISO A LOSEMPLEADOS SOBRE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES ESTE AVISO HA SIDO APROBADO POR LA COMISIÓN INDUSTRIALDE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

ICA Form 04-61-01

AVISO DE DÍA DE COBRO
Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Notar la Firma)

Este Como Sigue:

☐ Semanal ☐ Revista Bimensual ☐ Mensualmente ☐ Otros

Por: _____ Título: _____

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarían de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración
Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador

☐ Se casó o divorció?
☐ Ganó o perdió a un dependiente?
☐ Cambió su nombre?
Hubo grandes cambios en...

• Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)
• El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
• Sus deducciones detalladas?
• Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SÍ":
En cualquiera de estas preguntas o si deba ingresar extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Como Ajustar mi Impuesto por Retención en la Fuente*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Empleados de forma que los empleados puedan verlo. Por favor indicar en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 21
(Rev-8-2009)
Cat. No. 110477

GRACIAS POR NO FUMAR.

Para reportar una violación o presentar una queja:

arizonasinumo.org
1-877-4-AZSNOSMOKE • 1-877-429-6676
en Arizona Sin Humo AR536-3601

Este Documento es una traducción tomada del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no está vinculada a este Estado o a ninguna subdivisión política de este Estado.

Rev. 03/07

EXPOSICIÓN DE TRABAJOS METICULINO-RESISTENTE STAPHYLOCOCCUS AUREUS (MRSA), ESPINAL MENINGITIS, O LA TUBERCULOSIS (TB)

Aviso a los Empleados Los empleados son notificados de que una reclamación puede hacerse de una condición, infección, enfermedad o discapacidad que participen o relacionadas con MRSA, meningitis espinal, o la tuberculosis dentro de las disposiciones de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona. (ARS § 23-1043.04) Esta demanda debe contener la aparición de una importante exposición en el trabajo, que se define en el sentido de una exposición en el curso de empleo de aerosol MRSA, la meningitis espinal o las bacterias de TB. Importante exposición también incluye la exposición en el curso de MRSA empleado a través de fluidos corporales o piel.

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

1. El empleado del curso regular del empleo implica la manipulación o exposición a la MRSA, la meningitis espinal o la tuberculosis. A los efectos de establecer un reclamo bajo esta sección, "empleador" se limita a los bomberos, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de corrección de los oficiales, agentes de libertad vigilada, técnicos en emergencias médicas y paramédicos que no son empleados por una institución de atención de la salud;
2. Antes de treinta (30) días calendario después de una posible exposición significativa, los informes por escrito de los empleados al empleador con los detalles de la exposición;
3. Un diagnóstico se realiza dentro de los siguientes plazos:
 - a. Para un reclamo que involucre MRSA, el empleado debe ser diagnosticado con MRSA dentro de los quince (15) días después de que el empleado informe en cumplimiento del numeral 2 del presente artículo;
 - b. Para una reclamación que implique meningitis espinal, el empleado debe ser diagnosticado con meningitis espinal dentro de dos (2) días calendario después de la posible exposición significativa; y
 - c. Para una reclamación que implique tuberculosis, el empleado es diagnosticado con TB dentro de las doce (12) semanas después de la posible exposición significativa.

Los gastos de post-exposición evaluación y seguimiento, incluida la que sea razonablemente necesaria para el tratamiento profiláctico MRSA, meningitis espinal, y la tuberculosis se considera un beneficio médico en virtud de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona para cualquier exposición que surge de y en el curso de empleo si el empleado presenta una reclamación por la importante exposición que el empleado o informes por escrito los detalles de la exposición. Proporcionar posterior a la exposición de evaluación y seguimiento, incluyendo el tratamiento profiláctico, no obstante, la aceptación de una reclamación por una condición, infección, enfermedad o discapacidad que participen o relacionados con una importante exposición. Este aviso debe ser publicado en un lugar próximo a la Compensación a los Trabajadores Ayuda a los Empleados.

REV 7/11

NOTICE TO EMPLOYEES RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with:

All employees are hereby notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof; and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.

PARA SER COLOCADO POR EL PATRÓN

NÚMERO DE POLIZA

AVISO A LOS EMPLEADOS RE: LEY DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA

A todos los empleados se les notifica por este medio que este patrón ha cumplido con las provisiones de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona (Título 23, Capítulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las reglas y ordenanzas de la Comisión Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensación a los empleados garantizando el pago de dicha compensación por medio de:

Además, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que específicamente ellos no rechazan las disposiciones de dicha ley obligatoria, se les considerará bajo las leyes de Arizona de haber aceptado las disposiciones de dicha ley y de haber escogido aceptar la compensación bajo estos términos. También bajo estos términos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por escrito de una notación por escrito antes de que sufran alguna lesión, todos los formularios o formas en blanco para tal notificación por escrito estarán disponibles para todos los empleados en la oficina de este patrón.

COLOQUE EN LUGAR VISIBLE.

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas de detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que después, disciplinar, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de estas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya

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 ("la Ley General") no tendrágencia para las personas que sean empleadas por padres de familia o hermanos; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de lospatrones proporcionando servicios de cuidado de menores; cualquier personaque sea empleada por el Estado de Arizona o el gobierno de los Estados Unidos; cualquier persona que sea empleada por una pequeña empresa que genere menos de \$500,000 en ingresos anuales, si dicha pequeña empresa estuvieraexempta de pagar un salario mínimo de conformidad con la fracción 20(a) delTítulo 29 del Código Estatutario de los Estados Unidos.

PROPINAS: Para todos los empleados que acostumbren a recibir propinas, las entidadeses patronales podrán pagarles a tales empleados hasta un máximo de \$3.00 menos por la hora que el salario mínimo, si tales entidades patronales puedancomprobar con sus constancias que, por cada semana, al sumar las propinas los sueldos pagados, los empleados recibieron no menos del sueldo mínimo por todas las horas trabajadas. Deberá cumplirse con ciertas otrascondiciones.

REPRESALIAS Y DISCRIMINACIÓN PROHIBIDOS: Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas osome telas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos deconformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona afirmar esto; o (3) informarle a cualquier otra persona sus derechos deconformidad con la Ley General.

EJECUCIÓN: Cualquier persona u organización podrá presentar una queja ante elDepartamento del Trabajo de la Comisión Industrial en la que se alegue que unentidad patronal ha quebrantado la Ley General. Hay que cumplir con ciertoslímites de tiempo. También se puede interponer una demanda civil deconformidad con la Ley General. Las trasgresiones de la Ley General pudieranresultar en sanciones.

INFORMACIÓN: Para obtener más información sobre la Ley General, deberá buscar en lapágina de Internet de la Comisión: www.azica.gov; también podrá comunicarse con el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial: Industrial Commission's Labor Department; 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; o llamar al teléfono (602) 542-4515.

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

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

Tiempo Pagado por Enfermedad Devengado

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

DERECHO A CANTIDAD: A partir del 1 de julio del 2017, los empleados tendrán derecho a tiempo pagado por enfermedad devengado y acumularán por lo menos una hora de tiempo pagado por enfermedad devengado por cada 30 horas que trabajen, a tenor 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 sólo podrán acumular o usar 40 horas de tiempo pagado por enfermedad devengado al año.

Se les permitirá a los patrones excluir límites mayores de acumulación y uso.

CONDICIONES DE USO: El tiempo pagado por enfermedad devengado podrá usarse para los propósitos siguientes: (1) atenciones médicas o mentales o enfermedades, lesiones o condiciones de salud física; (2) emergencia de salud pública; y (3) ausencias debidas a violencia intrafamiliar, violencia sexual, maltrato o acoso. Los empleados podrán usar el tiempo pagado por enfermedad devengado para sí mismos o para familiares. Véase la fracción § 23-373 de las Leyes Actualizadas de Arizona (*Arizona Revised Statutes*) para más información.

REPRESALIAS Y DISCRIMIN PROHIBIDOS: Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona a afirmar esto; o (3) informarle a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

EJECUCIÓN: Cualquier persona u organización podrá presentar una quejella 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. De conformidad con la Ley General, también se pudiera interponer una demanda civil. Las trasgresiones de la Ley General pudieran reducir 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's Labor Department; 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; o llamar al teléfono (602) 542-4515.

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

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría



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.

DISCRIMINATION

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.

*Intake form available online at www.azag.gov

LA LEY DE ARIZONA PROHIBE
DISCRIMINACION 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
Trabajo, o Miembrecía en Sindicatos.

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

*Formulario de cuestionario esta 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

State of Arizona
Office of the Attorney General
Civil Rights Division

Tucson Office
400 West Congress Street
Tucson, Arizona 85701
(502) 628-6500
(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.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

EMPLOYEE SAFETY AND
HEALTH PROTECTION

The Arizona Occupational Safety and Health Act of 1972 (Act), provides safety and health protection for employees in Arizona. The Act requires each employer to furnish his employees with a place of employment free from recognized hazards that might cause serious injury or death. The Act further requires that employers and employees comply with all workplace safety and health standards, rules and regulations promulgated by the Industrial Commission. The Arizona Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), a division of the Industrial Commission of Arizona, administers and enforces the requirements of the Act.

As an employee, you have the following rights:

You have the right to notify your employer or ADOSH about workplace hazards. You may ask ADOSH to keep your name confidential.

You have the right to request that ADOSH conduct an inspection if you believe there are unsafe and/or unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.

If you believe you have been discriminated against for making safety and health complaints, or for exercising your rights under the Act, you have a right to file a complaint with ADOSH within 30 days of the discriminatory action. You are also afforded protection from discrimination under the Federal Occupational Safety and Health Act and may file a complaint with the U.S. Secretary of Labor within 30 days of the discriminatory action.

You have the right to see any citations that have been issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the location of the alleged violation.

You have the right to protest the time frame given for correction of any violation.

You have the right to obtain copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.

Your employer must post this notice in your workplace.

The Industrial Commission and ADOSH do not cover employers of household domestic labor, those in maritime activities (covered by OSHA), those in atomic energy activities (covered by the Atomic Energy Commission) and those in mining activities (covered by the Arizona Mine Inspector's office). To file a complaint, report an emergency or seek advice and assistance from ADOSH, contact the nearest ADOSH office:

Phoenix:
800 West Washington
Phoenix AZ. 85007
602-542-5795
Toll free: 855-268-5251



Tucson:
2675 East Broadway
Tucson, AZ. 85716
520-628-5478
Toll free: 855-268-5251

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

Note: Persons wishing to register a complaint alleging inadequacy in the administration of the Arizona Occupational Safety and Health plan may do so at the following address:

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

Revised 10/11

WORK EXPOSURE TO BODILY FLUIDS

NOTICE TO EMPLOYEES: WORK EXPOSURE TO BODILY FLUIDS

Re: Human Immunodeficiency Virus (HIV), Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) & Hepatitis C

Employees are notified that a claim may be made for a condition, infection, disease or disability involving or related to the Human Immunodeficiency Virus (HIV), Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), or Hepatitis C within the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law, and the rules of The Industrial Commission of Arizona. Such a claim shall include the occurrence of a significant exposure at work, which generally means contact of an employee's ruptured or broken skin or mucous membrane with a person's blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. **AN EMPLOYEE MUST CONSULT A PHYSICIAN TO SUPPORT A CLAIM.** Claims cannot arise from sexual activity or illegal drug use. Certain classes of employees may more easily establish a claim related to HIV, AIDS, or Hepatitis C if they meet the following requirements:

1. The employee's regular course of employment involves handling or exposure to blood, semen, vaginal fluid, surgical fluid(s) or any other fluid(s) containing blood. Included in this category are health care providers, forensic laboratory workers, fire fighters, law enforcement officers, emergency medical technicians, paramedics and correctional officers.
2. **NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after a possible significant exposure which arises out of and in the course of employment, the employee reports in writing to the employer the details of the

exposure as provided by Commission rules. Reporting forms are available at the office of this employer or from the Industrial Commission of Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 or 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. If an employee chooses not to complete the reporting form, that employee may be at risk of losing a prima facie claim.

3. **NO LATER THAN TEN (10) CALENDAR DAYS** after the possible significant exposure the employee has blood drawn, and **NO LATER THAN THIRTY (30) CALENDAR DAYS** the blood is tested for **HIV OR HEPATITIS C** by antibody testing and the test results are negative.

4. **NO LATER THAN EIGHTEEN (18) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are HIV positive or the employee has been diagnosed as positive for the presence of HIV, or **NO LATER THAN SEVEN (7) MONTHS** after the date of the possible significant exposure at work, the employee is retested and the results of the test are positive for the presence of Hepatitis C or the employee has been diagnosed as positive for the presence of Hepatitis C.

KEEP POSTED IN CONSPICUOUS PLACE NEXT TO WORKERS' COMPENSATION NOTICE TO EMPLOYEES THIS NOTICE APPROVED BY THE INDUSTRIAL COMMISSION OF ARIZONA FOR CARRIER USE

ICA Form 04-615-01

UNEMPLOYMENT INSURANCE



NOTICE TO EMPLOYEES

YOU ARE COVERED BY UNEMPLOYMENT INSURANCE (UI)

For an explanation of what this insurance means to you, visit our website at www.azui.com for a copy of the pamphlet A Guide to Arizona Benefits. You may obtain additional information from the Unemployment Insurance office by calling (602) 364-2722 in the Phoenix area, (520) 791-2722 in the Tucson area, or toll free at 1-877-600-2722.

IF YOU BECOME UNEMPLOYED, YOU MAY BE ELIGIBLE FOR UNEMPLOYMENT BENEFITS IF YOU:

- Open or reopen a claim by going on line at www.azui.com. If you do not have internet access, go to your nearest Arizona Department of Economic Security (ADES) Employment Service (ES) office for assistance.

Equal Opportunity Employer / Program • Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities • To request this document in alternative format or for further information about this policy, contact the UI Tax Office at 602-771-6606; TTY/TDD Services: 7-1-1 • Disponible en español en línea o en la oficina local

POU-003 (8-19)

WORKERS' COMPENSATION

TO BE POSTED BY EMPLOYER

POLICY NUMBER _____

PARA SER COLOCADO POR EL

PATRON NÚMERO DE POLIZA _____

NOTICE TO EMPLOYEES

RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with:

All employees are hereby further notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof; and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

6/2009 **KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.**

COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.

WORK EXPOSURE

WORK EXPOSURE TO METHICILLIN-RESISTANT STAPHYLOCOCCUS AUREUS (MRSA), SPINAL MENINGITIS, OR TUBERCULOSIS (TB)

Notice to Employees Employees are notified that a claim may be made for a condition, infection, disease or disability involving or related to MRSA, spinal meningitis, or TB within the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law. (A.R.S. § 23-1043.04) Such a claim shall include the occurrence of a significant exposure at work, which is defined to mean an exposure in the course of employment to aerosolized MRSA, spinal meningitis or TB bacteria. Significant exposure also includes exposure in the course of employment to MRSA through bodily fluids or skin. Certain classes of employees (as defined below) may more easily establish a claim related to MRSA, spinal meningitis or TB by meeting the following requirements:

1. The employee's regular course of employment involves handling or exposure to MRSA, spinal meningitis or TB. For purposes of establishing a claim under this section, "employee" is limited to firefighters, law enforcement officers, correction officers, probation officers, emergency medical technicians and paramedics who are not employed by a health care institution;
2. No later than thirty (30) calendar days after a possible significant exposure, the employee reports in writing to the employer the details of the exposure;
3. A diagnosis is made within the following time-frames:

- a. For a claim involving MRSA, the employee must be diagnosed with MRSA within fifteen (15) days after the employee reports pursuant to Item No. 2 above;
- b. For a claim involving spinal meningitis, the employee must be diagnosed with spinal meningitis within two (2) to eighteen (18) days of the possible significant exposure; and
- c. For a claim involving TB, the employee is diagnosed with TB within twelve (12) weeks of the possible significant exposure.

Expenses for post-exposure evaluation and follow-up, including reasonably required prophylactic treatment for MRSA, spinal meningitis, and TB is considered a medical benefit under the Arizona Workers' Compensation Act for any significant exposure that arises out of and in the course of employment if the employee files a claim for the significant exposure or the employee reports in writing the details of the exposure. Providing post-exposure evaluation and follow-up, including prophylactic treatment, does not, however, constitute acceptance of a claim for a condition, infection, disease or disability involving or related to a significant exposure.

Employers must post this notice in a conspicuous place next to the Workers' Compensation Notice to Employees.

REV 7/11

ARIZONA MINIMUM WAGE



THE FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT

Effective January 1, 2025, Arizona's Minimum Wage Is: **\$14.70 per hour**

EXEMPTIONS: The Fair Wages and Healthy Families Act (the "Act") does not apply to any person who is employed by a parent or a sibling; any person who is employed performing babysitting services in the employer's home on a casual basis; any person employed by the State of Arizona or the United States government; or any person employed in a small business that grosses less than \$500,000 in annual revenue, if that small business is exempt from having to pay a minimum wage under section 206(a) of title 29 of the United States Code.

TIPS AND GRATUITIES: For any employee who customarily and regularly receives tips or gratuities, an employer may pay tipped employees a maximum of \$3.00 per hour less than the minimum wage if the employer can establish by its records that for each week, when adding tips received to wages paid, the employee received not less than the minimum wage for all hours worked. Certain other conditions must be met.

THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY DISPLAYED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO EMPLOYEES

EARNED PAID SICK TIME



THE FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT

Earned Paid Sick Time

EXEMPTIONS: The Fair Wages and Healthy Families Act (the "Act") does not apply to any person who is employed by a parent or a sibling; any person who is employed performing babysitting services in the employer's home on a casual basis; or any person employed by the State of Arizona or the United States government.

ENTITLEMENT AND AMOUNT: Beginning July 1, 2017, employees are entitled to earned paid sick time and accrue a minimum of one hour of earned paid sick time for every 30 hours worked, subject to the following limitations:

- Employees whose employers have less than 15 employees may only accrue or use 24 hours of earned paid sick time per year.
- Employees whose employers have 15 or more employees may only accrue or use 40 hours of earned paid sick time per year.

Employers are permitted to select higher accrual and use limits.

TERMS OF USE: Earned paid sick time may be used for the following purposes: (1) medical care or mental or physical illness, injury, or health condition; or (2) a public health emergency;

THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO EMPLOYEES

CONSTRUCTIVE DISCHARGE

- - - Notification of A.R.S. §23-1502 - - - **CONSTRUCTIVE DISCHARGE**

NOTICE

An employee is encouraged to communicate to the employer whenever the employee believes working conditions may become intolerable to the employee and may cause the employee to resign. Under section 23-1502, Arizona Revised Statutes, an employee may be required to notify an appropriate representative of the employer in writing that a working condition exists that the employee believes is intolerable, that will compel the employee to resign or that constitutes a constructive discharge, if the employee wants to preserve the right to bring a claim against the employer alleging that the working condition forced the employee to resign.

July 2013

NO SMOKING NOTICE



**THANK YOU
FOR
NOT SMOKING.**

To report a violation or file a complaint:
smokefreearizona.org
1-877-4-AZNOSMOKE - 1-877-429-6676
Smoke-Free Arizona Act ARS§36-601.01





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.

**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.

*Intake form available online at www.azag.gov

**LA LEY DE ARIZONA PROHIBE
DISCRIMINACION 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 Trabajo, o Miembrecía en Sindicatos.

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

*Formulario de cuestionario esta 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

Estado de Arizona
Oficina del Procurador General
División de Derechos Civiles

Tucson Office
400 West Congress Street
Tucson, Arizona 85701
(502) 628-6500
(877) 491-5740 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE Y BIEN ILUMINADO FRECUENTADO POR LOS EMPLEADOS, SOLICITANTES DE EMPLEO, SOLICITANTES A MIEMBRESÍA DE SINDICATOS O CLIENTELA

**PROTECCION 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 patron les ofrezca a 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 patron o a ADOSH sobre peligros en su lugar de trabajo. Puede pedir a ADOSH que mantenga su nombre confidencialmente.

Tiene el derecho de solicitar una inspección por parte de ADOSH 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 patron lo ha discriminado por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos bajo el Acta, puede presentar una queja a ADOSH 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 el.

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 ADOSH, 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 adecuadez 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

AVISO A LOS EMPLEADOS: EXPOSICIÓN A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

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 o derivada del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), o Hepatitis C bajo lo provisto por la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona y las reglas de la Comisión Industrial de Arizona. Tal reclamación debe incluir el suceso de una exposición importante en el trabajo, la que por lo general significa contacto de alguna ruptura de la piel o mucosa del empleado con la sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido de una persona que contenga 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. Ciertas clases de empleados pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con el VIH, SIDA o Hepatitis C si reúnen los requisitos siguientes:

1. El curso regular del empleo del empleado requiere el manejo de o la exposición a sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido que contenga sangre. Incluidos en esta categoría son los proveedores de cuidados de la salud, trabajadores de laboratorios forenses, bomberos, agentes policiales, técnicos médicos de emergencia, paramédicos y agentes correccionales.
2. **NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante que resulta de y en el curso de su trabajo, el empleado reporta a su patrón por escrito los detalles

de la exposición como lo proveen las reglas de la Comisión. Las formas de reporte están disponibles en la oficina de este patrón o de la Comisión Industrial de Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 o 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5188. Si un empleado elige no llenar la forma de reporte, ese empleado corre el riesgo de perder una reclamación de prima facie.

3. **NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante el empleado va a que le saquen sangre, y **NO MÁS DE TREINTA (30) DÍAS DE CALENDARIO** la sangre es analizada para VIH o HEPATITIS C por medio de análisis de anticuerpos y el análisis resulta negativo.

4. **NO MÁS DE DIECIOCHO (18) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por VIH o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de VIH, o **NO MÁS DE SIETE (7) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por la presencia de Hepatitis C o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de Hepatitis C.

MANTENER FIJO EN UN LUGAR SOBRESALIENTE JUNTO AL AVISO A LOSEMPLEADOS SOBRE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES ESTE AVISO HA SIDO APROBADO POR LA COMISIÓN INDUSTRIALDE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

ICA Form 04-615-01

**AVISO A LOS EMPLEADOS**

ESTÁN CUBIERTOS POR EL SEGURO POR DESEMPEÑO (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 en Arizona. Puede obtener información adicional de la oficina del 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 DESEMPEÑO SI USTED:

- Abre o vuelve abrir un reclamo usando el sitio web en www.azui.com. Si notiene acceso al internet, visite la oficina de Servicios de Empleo (ES, por sussiglas en inglés) del Departamento de Seguridad

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades • Servicios y ayudantes auxiliares para personas con discapacidades están disponibles a petición • Para obtener este documento en otro formato u obtener información adicional sobre esta política, comuníquese con la oficina de UI Tax al 602-771-6606; Servicios de TTY/TDD: 7-1-1 • Available in English online or at the local office

POU-003-S (8-19)

TO BE POSTED BY EMPLOYER

POLICY NUMBER _____

NOTICE TO EMPLOYEES

RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with:

All employees are hereby further notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof; and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.

6/2009

PARA SER COLOCADO POR EL PATRON

NÚMERO DE POLIZA _____

AVISO A LOS EMPLEADOS

RE: LEY DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA

A todos los empleados se les notifica por este medio que este patrón ha cumplido con las provisiones de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona (Título 23, Capítulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las reglas y ordenanzas de La Comisión Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensación a los empleados garantizando el pago de dicha compensación por medio de:

Además, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que específicamente ellos no rechazan las disposiciones de dicha ley obligatoria, se les considerará bajo las leyes de Arizona de haber aceptado las provisiones de dicha ley y de haber escogido aceptar la compensación bajo estos términos; también bajo estos términos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por medio de una notificación por escrito antes que sufran alguna lesión, todos los formularios o formas en blanco para tal notificación por escrito estarán disponibles para todos los empleados en la oficina de este patrón.

COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.

**EXPOSICIÓN DE TRABAJOS METICILINO-RESISTENTE STAPHYLOCOCCUS AUREUS (MRSA),
ESPINAL MENINGITIS, O LA TUBERCULOSIS (TB)**

Aviso a los Empleados Los empleados son notificados de que una reclamación puede hacerse de una condición, infección, enfermedad o discapacidad que participen o relacionadas con MRSA, meningitis espinal, o la tuberculosis dentro de las disposiciones de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona. (ARS § 23-1043.04) Esta demanda debe contener la aparición de una importante exposición en el trabajo, que se define en el sentido de una exposición en el curso de empleo de aerosol MRSA, la meningitis espinal o las bacterias de TB. Importante exposición también incluye la exposición en el curso de MRSA empleo a través de fluidos corporales o piel. Ciertas clases de empleados (tal como se define más adelante) pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con MRSA, la meningitis espinal o la tuberculosis por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. El empleado del curso regular del empleo implica la manipulación o exposición a la MRSA, la meningitis espinal o la tuberculosis. A los efectos de establecer un reclamo bajo esta sección, "empleo" se limita a los bomberos, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de corrección de los oficiales, agentes de libertad vigilada, técnicos en emergencias médicas y para médicos que no son empleados por una institución de atención de la salud;
2. Antes de treinta (30) días calendario después de una posible exposición significativa, los informes por escrito de los empleados al empleador con los detalles de la exposición;
3. Un diagnóstico se realiza dentro de los siguientes plazos:

- a. Para un reclamo que involucre MRSA, el empleado debe ser diagnosticado con MRSA dentro de los quince (15) días después de que el empleado informe en cumplimiento del numeral 2 del presente artículo;
- b. Para una reclamación que implique meningitis espinal, el empleado debe ser diagnosticado con meningitis espinal dentro de dos (2) a dieciocho (18) días después de la posible exposición significativa; y
- c. Para una reclamación que implique tuberculosis, el empleado es diagnosticado con TB dentro de las doce (12) semanas después de la posible exposición significativa.

Los gastos de post-exposición evaluación y seguimiento, incluida la que sea razonablemente necesaria para el tratamiento profiláctico MRSA, meningitis espinal, y la tuberculosis se considera un beneficio médico en virtud de la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona para cualquier exposición que surge de y en el curso de empleo si el empleado presenta una reclamación por la importante exposición que el empleado o informes por escrito los detalles de la exposición. Proporcionar posterior a la exposición de evaluación y seguimiento, incluyendo el tratamiento profiláctico, no obstante, la aceptación de una reclamación por una condición, infección, enfermedad o discapacidad que participen o relacionados con una importante exposición. Este aviso debe ser publicado en un lugar próximo a la Compensación a los Trabajadores Aviso a los Empleados.

REV 7/11

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**

EXEPCIONES: La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (la "Ley General") no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas por padres de familia o hermanos; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de los patrones 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, si dicha pequeña empresa estuviera exmpta de pagar un salario mínimo de conformidad con la fracción 206(a) del Título 29 del Código Estatutario de los Estados Unidos.

PROPINAS: Para todos los empleados que acostumbren a recibir propinas, las entidades patronales podrán pagarles a tales empleados hasta un máximo de \$3.00 menos por la hora que el salario mínimo, si tales entidades patronales puedan comprobar con sus constancias que, por cada semana, al sumar las propinas a los sueldos pagados, los empleados recibieron no menos del sueldo mínimo por todas las horas trabajadas. Deberá cumplirse con ciertas otras condiciones.

REPRESALIAS Y DISCRIMINACION PROHIBIDOS: Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona a afirmar esto; o (3) informar a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

EJECUCIÓN: 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 trasgresiones 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's Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; o llamar al telefono (602) 542-4515.

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

**LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS
(FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT)****Tiempo Pagado por Enfermedad Devengado**

EXENCIONES: La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (la "Ley General") no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas de padres de familia o hermanos; 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 del 2017, los empleados tendrán derecho a tiempo pagado por enfermedad devengado y acumularán por lo menos una hora de tiempo pago por enfermedad devengado por cada 30 horas que trabajen, a tenor con las limitaciones siguientes:

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

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

CONDICIONES DE USO: El tiempo pagado por enfermedad devengado podrá usarse para los propósitos siguientes: (1) atenciones médicas o mentales o enfermedades, lesiones o condiciones de salud física; o (2) emergencia de salud pública; y (3) ausencias debidas a violencia intrafamiliar,

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

violencia sexual, maltrato o acoso. Los empleados podrán usar el tiempo pagado por enfermedad devengado para sí mismos o para familiares. Véase la fracción § 23-373 de las Leyes Actualizadas de Arizona (*Arizona Revised Statutes*) para más información.

REPRESALIAS Y DISCRIMIN PROHIBIDOS: Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona a afirmar esto; o (3) informar a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

EJECUCIÓN: Cualquier persona u organización podrá presentar una querrela 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. De conformidad con la Ley General, también se pudiera interponer una demanda civil. Las trasgresiones de la Ley General pudieran redundar 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's Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022; o llamar al teléfono (602) 542-4515.*

- - Notificación de A.R.S. §23-1502 - - RENUNCIA POR PRESIÓN **AVISO**

Se invita a los empleados a comunicarse con el empleador siempre que el empleado considere que las condiciones de trabajo pueden estar tornándose intolerables para el empleado y pueden hacer que el empleado renuncie. Según la sección 23-1502, Estatutos Revisados de Arizona, se puede requerir que un empleado notifique a un representante apropiado del empleador por escrito que existe una condición de trabajo que el empleado cree que es intolerable, que obligará al empleado a renunciar o que constituye una renuncia por presión, si el empleado quiere preservar el derecho de presentar un reclamo contra el empleador alegando que las condiciones laborales obligaron al empleado a renunciar.

Conforme a la ley, se puede requerir que un empleado espere quince días calendario después de dar un aviso por escrito antes de que el empleado pueda renunciar si el empleado desea preservar el derecho de presentar una reclamación de renuncia por presión contra el empleador. Un empleado puede tener derecho a una licencia paga o no paga de hasta quince días calendario mientras espera que el empleador responda a la comunicación escrita del empleado acerca de las condiciones de trabajo del empleado.

Julio de 2013

**GRACIAS POR NO FUMAR.**

**Para reportar una violación o
presentar una queja:**
arizonasinhumo.org

1-877-4-AZNOSMOKE • 1-877-429-6676
Ley Arizona Sin Humo ARS§36-601

Este Documento es una traducción tomada del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no está vinculado a este Estado o a ninguna subdivisión política de este Estado.



Rev. 03/07