DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley ueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza; Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique; · Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un ro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, n empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano el miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse asta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar a

In empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia. Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los

mpleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un ndividuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la icencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la niembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumpli

con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El

 Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*: v Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del emplead *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador. Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda inar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o

Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 mese

periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar u RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es <mark>elegible</mark> para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será CUMPI IMIENTO

Frabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o conven empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la usencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencia

Para información adicional o para presentar un reclamo: 1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd Departamento de Trabajo de los EE. UU. I División de Horas y Salarios DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIO

WH1420 SPA REV 04/16

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 con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo

seguridad nacional

Ref.: 29 USC, Ch. 28, Sec. 2619

un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, 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 cogido a otros derechos establecidos por la Ley. **EXENCIONES** Esta Lev no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos

> 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 éstas a compañías que fabrican, distribuven v dispensan productos farmacéuticos.

individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la

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 La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a DERECHOS DE LOS **EXAMINADOS**

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a ometerse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas. El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede

CUMPLIMIENTO imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.





LEY DE IGUALDAD DE PAGO PARA TRABAJOS IGUALES

POLÍTICA

La Asamblea General de Georgia declara por la presente que la práctica de discriminación sobre la base del sexo que consiste en pagar a los empleados de un sexo según un régimen salarial inferior al de los del sexo opuesto por trabajos comparables en empleos que requieren los mismos o esencialmente los mismos conocimientos, habilidades, esfuerzos y responsabilidades, es una discriminación injusta contra la persona que recibe el salario inferior:

Se declara por la presente que es la política del Estado de Georgia, haciendo uso del poder de policía de este Estado, corregir y, tan rápidamente como sea posible, eliminar las prácticas salariales discriminatorias basadas en el sexo.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Ningún empleador que tenga empleados sujetos a cualquiera de las cláusulas de esta sección debe discriminar, en ningún establecimiento en que tengan empleo, entre dichos empleados sobre la base del sexo, pagando según un régimen salarial inferior al pagado al sexo opuesto, EXCEPTO CUANDO DICHO PAGO SE HACE EN FUNCIÓN DE:

- 1. Un sistema de antigüedad
- 2. Un sistema de mérito
- 3. Un sistema que mida las ganancias por la cantidad o calidad de la producción, o
- 4. Un sistema diferencial basado en otros factores que no sean el SEXO: A condición de que el empleador que paque según un régimen de salario diferenciales en violación de esta subsección no debe, a fin de cumplir las cláusulas de la misma, reducir el régimen salarial de ningún empleado.

También es ilegal que cualquier persona cause o intente causar que un empleador discrimine contra cualquier empleado en violación de las cláusulas de este capítulo.

Es ilegal que cualquier persona deje cesante o discrimine de cualquier otra manera a cualquier empleado amparado por este capítulo porque dicho empleado haya presentado una denuncia contra el empleador o contra cualquier otra persona, o hava instituido o causado la instrucción de cualquier proceso según o en relación con este capítulo, o haya prestado declaración o esté por prestar declaración testimonial en cualquiera de dichos procesos. Toda persona que infrinja cualquier cláusula de este Código será sancionada, previa condena, con una multa que no excederá los \$100.00. (OCGA Sección 34-5-3.)

PARA INFORMACIÓN SOBRE LA LEY DE **IGUALDAD DE PAGO PARA TRABAJOS** IGUALES (EQUAL PAY FOR EQUAL WORK ACT), **COMUNIQUESE CON:**

Georgia Department of Labor Office of Equal Opportunity 148 Andrew Young International Blvd., N.E. Atlanta, Georgia 30303-1751

PARA SOLICITAR PÓSTERS ADICIONALES, LLAME AL: (404) 232-3392

COLOCAR EN LUGAR BIEN VISIBLE SEGÚN LO REQUIERE LA LEY

Departamento del Trabajo de Georgia Empleador/programa con igualdad de oportunidades

Ref.: O.C.G.A. §34-5-7

DOL-4107 SP (R-2/11)



Seguridad y Salud en el Trabajo **iES LA LEY!**

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

84710

012023

- Los empleadores deben:
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados

por la OSHA en cada estado.



1-800-321-0SHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov



SEGURO DE DESEMPLEO

PARA

PAGO POR

MENORES DE

EMPLEADOS

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

IMPORTANTE: A FIN DE RECIBIR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO. USTED PUEDE HACER UNA RECLAMACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET EN dol. georgia.gov. TAMBIÉN PUEDE HACER SU RECLAMACIÓN EN PERSONA. EN CUALQUIERA DE LOS CENTROS VOCACIONALES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE GEORGIA (GDOL) QUE SE MENCIONAN A CONTINUACIÓN.

LA LEY DE SEGURIDAD DEL EMPLEO DE GEORGIA ESTABLECE QUE POR CADA SEMANA EN LA QUE USTED RECLAMA BENEFICIOS DE DESEMPLEO. USTED DEBE Estar DESEMPLEADO/A, APTO/A para trabajar, DISPONIBLE para trabajar,

EN BÚSQUEDA ACTIVA DE TRABAJO, y estar dispuesto/a a aceptar de inmediato un trabaio adecuado Registrarse para servicios de empleo en el Departamento de Trabajo de

Informar semanalmente sus contactos de búsqueda de empleo, todos los ingresos de cada semana y cualquier empleo que haya rechazado.

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

OFICINAS DONDE PUEDE PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO **AMERICUS** ÁREA DE HABERSHAM **ATHENS** ATLANTA **AUGUSTA** BAINBRIDGE **BLUE RIDGE BRUNSWICK** CAIRO CARROLLTON CARTERSVILLE COBB/CHEROKEE

CONDADO DE CLAYTON CONDADO DE GWINNETT MACON CONDADO DE HOUSTON MILLEDGEVILLE COVINGTON MOULTRIE DALTON ROME DEKALB SAVANNAH **DOUGLAS STATESBORO** DUBLIN **THOMASVILLE EASTMAN** THOMSON **GAINESVILLE** TIFTON GRIFFIN TOCCOA **VALDOSTA** HINESVILLE KINGS BAY VIDAI IA LAFAYETTE WAYCROSS

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE GEORGIA Empleador/Programa con igualdad de oportunidades laborales · Se cuenta con ayuda y servicios

auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades Ref.: Ga. Comp. R. & Regs. r. 300-2-7-.15 DOL-810 SP (R-06/18)

VACACIONES

SEGURO DE DESEMPLEO NO SE PAGA

CUANDO USTED ESTA EN:

- AUSENCIA AUTORIZADA, QUE USTED HA SOLICITADO.
- VACACIONES PAGADAS
- VACACIONES SIN PAGO, hasta por dos (2) semanas en el Año de calendario de acuerdo a un CONTRATO DE TRABAJO,

o por COSTUMBRE, PRACTICA O REGLAMENTO

ESTABLECIDOS POR SU EMPLEADOR.

PÁRRAFO (a)(3) SECCION 34-8-195 de OCGA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE GEORGIA Ref.: Ga. Comp. R. & Regs. r. 300-2-7-.15 DOL-154SP (02/12)

GEORGIA DEPARTMENT OF LABOR



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

una Oficina de Campo de la EEOC

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. ¿Quién está Protegido? ¿Qué Tipos de Discriminación EMPLEADORES QUE **TIENEN CONTRATOS O** La Oficina de Programas de Cu

Edad (40 años o más) lel empleador para la compra, el uso o la livulgación de pruebas genéticas, servicios jenéticos o historial médico familiar) omar represalias por presentar un cargo ponerse razonablemente a la discriminación participar en una demanda, investigación o ¿Qué Prácticas Laborales Pueder

Remuneración (salarios desiguales o Solicitud o divulgación de información médica de

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha

PROGRAMAS O ACTIVIDADES Raza, Color, Religión, Sexo. Género, Origen Nacional FINANCIERA FEDERAL Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Preguntar, Divulgar o Discutir Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades con la discriminación en la contratación, promoci despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencia capacitación laboral, clasificación, referencia Personas con Discapacidades Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de os Veteranos de la Era de Vietnam de

(Actualizado 10-20-2022)

o acción afirmativa baio las autoridades de la

mento de Trabajo de los EE. UU.,

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene cidad del habla, marque 7-1-1 para

pierta por el Título VI si el objetivo p

NÚMEROS DE EMERGENCIA LLAME AL 911

AMBULANCIA: BOMBEROS-RESCATE: CONTROL DE VENENO:

AVISO SOBRE EL DÍA DE PAGO

VIERNES

□ SÁBADO

- **EL DÍA DE PAGO ES:** ■ LUNES
- MARTES MIÉRCOLES JUEVES
 - DOMINGO SEMI MENSUAL
- **EL PAGO SE REALIZARÁ:** ☐ SEMANALMENTE QUINCENAL
 - ☐ MENSUALMENTE

LOS CHEQUES DE NÓMINA SE EXPIDEN:

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

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

SOBRETIEMPO 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 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 TRABAJO DE

peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sear peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola 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 CRÉDITO POR empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de 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 de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario

La FLSA exide que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, MADRES para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche LACTANTES A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las

repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA

INFORMACIÓN ADICIONAL Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Algunas leves estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas. Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especia

disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menore

que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o



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

PANEL DE DOCTORES

AVISO OFICIAL

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

LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR Y AVISAR AL EMPLEADOR PERSONALMENTE. UN AGENTE. REPRESENTANTE. PATRON. SUPERVISOR O

Si un trabajador es lesionado en el trabajo el empleador debe pagar gastos médicos y rehabilitación dentro de los limites de la ley. En algunos casos el empleador también pagara una parte de los salarios perdidos de los empleados. Lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales deben ser reportados por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder el derecho a recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. §34-9-80).

El empleador ofrecerá sin costo alguno, si es pedido, un formulario para reportar accidentes y también debe suministrar, sin costo alguno, información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también debe suministrar al empleado, cuando sea pedido, copias de formularios de la Junta archivados con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados. Un trabajador lesionado en el trabajo debe seleccionar un doctor de la lista abajo. El panel mínimo debe consistir de por lo menos seis médicos, incluyendo un cirujano ortopédico con no más de dos médicos de clínicas indústriales (referencia O.C.G.A. § 34-9-201). Además, este panel debe incluir un medico minoritario, cuando sea posible (vea la regla 201 de definición de médicos minoritarios.) La Junta puede otorgar excepciones al tamaño requerido del panel donde se demuestre que más de cuatro médicos no son razonablemente accesibles. Un cambio de un doctor a otro en la lista se puede hacer sin permiso. Cambios adicionales requieren el permiso del empleador o de la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores.

	Asegurador Nombre	
		dirección
	DOCTORES NOMBRE	
n	nombre/dirección/teléfono	nombre/dirección/teléfono
n	nombre/dirección/teléfono	nombre/dirección/teléfono

WC-P1 (7/2022) Ref.: O.C.G.A. §34-9-81.1

JUNTA ESTATAL DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE GEORGIA

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

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

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

DECLARACIÓN DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR LESIONADO

para ayudario a regresar ai trabajo. Tambien sus dependientes pueden recibir beneficios si usted muere como resultado de lesiones 2. Se le requiere a su empleador que anuncie una lista de seis doctores o por lo menos el nombre de un WC/MCO certificado que provee cuidados médicos, al menos que la Junta halla otorgado una excepción. Usted puede escoger un doctor de la lista sin el permiso de su empleador. Sin embargo, en una emergencia, usted puede

recibir asistencia medica temporaria de cualquier otro medico hasta

médica y beneficios de ingresos. Estos beneficios son proveídos

- que la emergencia termine después usted debe recibir tratamiento de los médicos que se anuncian en la lista. Sus cuentas médicas autorizadas, cuentas de hospital, rehabilitación en algunos casos, terapia física, recetas y gastos de transporte serán pagados si la lesión fue ocasionada por un accidente en el trabajo. Todas las lesiones que ocurren en o antes 30 de junio de 2013 se tendrá derecho a beneficios médicos de por vida. Si el accidente ocurrió en o 1 de julio del 2013 el tratamiento médico será limitado a un máximo de 400 semanas a partir de la fecha del accidente. Si
- su lesión es catastrófica en la naturaleza que puede tener derecho a beneficios médicos de por vida. Usted tiene derecho a recibir beneficios de ingresos semanales si usted ha perdido tiempo por más de siete días debido a una lesión. Su primer cheque debe ser enviado a usted dentro de 21 días, después del primer día que falto al trabajo. Si esta fuera más de 21 días consecutivos debido a su lesión, se le pagara la primera
- Los accidentes son clasificados ya sea catastróficos o no catastróficos. Lesiones catastróficas son las que envuelven amputación, parálisis severas, lesiones severas de la cabeza, quemaduras severas, cequera que prevenga al empleado a que pueda realizar el o ella su trabajo anterior o cualquier otro trabajo disponible en numero considerable dentro de la economía nacional. En casos catastróficos usted tiene derecho a recibir un promedio de dos terceras partes de su ingreso semanal pero no más de \$725 por semana por una lesión relacionada con el trabajo durante todo el tiempo que usted no pueda regresar a su trabajo. Usted también tiene derecho a recibir beneficios médicos y de rehabilitación. Si usted necesita ayuda en esta área llame a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores al (404) 656-0849.
- En todos los otros casos (no catastróficos) usted tiene el derecho a recibir dos terceras partes de su sueldo promedio semanal pero no más de \$725 por semana de una lesión relacionada de trabajo, usted recibirá estos beneficios mientras usted este incapacitado. Pero no más de 400 semanas si no esta trabajando y se determina que usted esta capacitado a desempeñar con restricción por 52 semanas consecutivas o 78 semanas agregadas sus ingresos semanales serán reducidos a dos terceras partes de su sueldo promedio pero no más de \$483 por semana, que no excedan 350 semanas.

Cuando usted pueda regresar a trabajar pero solo pueda conseguir empleo de salario bajo como resultado de su lesión usted tiene

derecho a un beneficio semanal de no más de \$483 por semana

- pero no más de 350 semanas. 8. En caso de que usted muera como resultado de un accidente en el trabajo, su dependiente(s) recibirán para gastos de entierro \$7,500 y dos terceras partes de su sueldo promedio semanal, pero no más de \$725 por semana. Una esposa viuda sin niños se le pagara un máximo de \$290,000 en beneficios continuos hasta que EL/ELLA se vuelva a casar o abiertamente cohabite con una persona del sexo
- Si usted no recibe beneficios cuando sea debido, la compañía de seguro/empleador debe de pagar penalidades, que se agregaran a

- Responsabilidades de los Empleados 1. Si usted se lesiona en el trabajo, usted puede recibir rehabilitación 1. Usted debe de seguir las reglas escritas de seguridad y otras pólizas
 - razonables y procedimientos del empleador. Usted debe reportar cualquier accidente inmediatamente, pero no más tarde de 30 días después del accidente, a su empleador, los representantes del empleador, su capataz o supervisor inmediato.
 - Fallar en hacerlo puede resultar en la perdida de sus beneficios. Un empleado tiene la continua obligación de cooperar con proveedores médicos en el curso de su tratamiento relacionado con lesiones de trabajo. Usted debe aceptar tratamientos médicos razonables y servicios de rehabilitación cuando sean ordenados por la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores o la Junta puede
 - suspender sus beneficios. No se permitirá compensación por una lesión o muerte debido a una
 - conducta mal intencionada de los empleados. Debe de notificar a la compañía de seguro/empleador de su dirección cuando se mude a un nuevo lugar. Usted debe notificar a la compañía de seguros/empleador cuando usted halla regresado a trabajar de tiempo completo o medio tiempo y reportar la cantidad
 - de su salario semanal porque usted puede tener derecho a algún beneficio de ingreso aun así halla regresado al trabajo. Una esposa dependiente de un empleado difunto debe notificar a la
 - Usted debe intentar un trabajo aprobado por su medico autorizado aunque el pago sea mas bajo que en el trabajo que usted tenia cuando se lesionó, si usted no intenta el trabajo sus beneficios pueden ser suspendidos.
 - de dos años de su último pago de beneficios semanales o usted perderá sus derechos a estos beneficios. Si su(s) dependiente(s) no reciben beneficio de pagos permitidos. El dependiente debe hacer un reclamo con la Junta Estatal de

Compensación de Trabajadores dentro de un año después de su

- relacionados con tratamiento medico debe ser sometidos a la compañía de seguros/empleador dentro de un año del día que los gastos fueron incurridos. 11. Si un empleado injustificadamente rehúsa a someterse a una prueba
- de droga después de una lesión en el trabajo habrá una presunción de que el accidente y lesión fueran causados por droga o alcohol. Si la presunción no se sobrepone por otras evidencias, algún reclamo hecho para beneficios de compensación de Trabajador serán 12. Usted será culpable de un delito menor y una vez convicto debe ser
- castigado con una multa de no más de \$10,000.00 o encarcelamiento de hasta 12 meses o las dos, por hacer declaraciones falsas o engañosos testimonios cuando reclame beneficios. También cualquier declaración falsa o evidencia falsa dadas bajo juramento durante el curso de alguna audiencia de división de apelación o administración es perjurio.

La Junta de Compensación de Trabajadores le proporcionará la información relativa a la manera de presentar una reclamación y responderá a cualquier preguntas adicionales sobre sus derechos en virtud de la ley. Si usted llama en la zona de Atlanta, el teléfono es el (404) 656-3818 y fuera de la zona metropolitana de Atlanta, llame al 1-800-533-0682, o escriba a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores a 270 Peachtree Street, NW, Atlanta, Georgia 30303-1299 o visita sitio web: https://www.sbwc.georgia.gov. No es necesario tener un abogado para presentar una reclamación a la Junta; sin embargo, si usted cree que necesita los servicios de un abogado y no tiene uno propio, usted puede ponerse en

CUALQUIER DECLARACIÓN FALSA Y DELIBERADA PARA OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UNA OFENSA CRIMINAL Y ES SUJETO A PENALIDADES DE HASTA \$10,000 POR CADA VIOLACIÓN (O.C.G.A. \$34-9-18 Y \$34-9-19)

TO REORDER CALL: 1-800-817-7678

Compliance Poster Company™ 2023 COMPLIANCE POSTER COMPANY™. ALL RIGHTS RESERVED.

WC-BILL OF RIGHTS

compañía de seguro/empleador de cambios de dirección o nuevo

Si usted cree que debe recibir beneficios y su compañía de seguros/ empleador niega estos beneficios. Usted debe de hacer un reclamo dentro de un año después del ultimo tratamiento medico o dentro

10. Algún pedido de reembolso a usted por millas o otros gastos

muerte o perderán los derechos a estos beneficios.

contacto con el Servicio de Referencia de Abogados (Lawyers Referral Service) al teléfono (404) 521-0777 o al 1-800-237-2629.

REVISION 07/2022 WC-BILL OF RIGHTS Ref.: O.C.G.A. §34-9-81.1