

# Labor Law Compliance Center

## ARIZONA SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# AVISO DE PAGO

## DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS

DE: Indeed Flex, Inc. (NOMBRE EMPRESA)

## SERÁN LOS SIGUIENTES:

El viernes siguiente a la finalización de la semana laboral para la asignación.  
Puedes encontrar la semana laboral en tu aplicación.

POR Erin Schroeder

TÍTULO Director of Human Resources

## FAVOR DE PUBLICAR



**Gracias por no fumar.**



**Para reportar una violación o presentar una queja:**

**[arizonasinhumo.org](http://arizonasinhumo.org)**

**1-877-4-AZNOSMOKE**

**1-877-429-6676**

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.

**Ley Arizona Sin Humo ARS§36-601.01**



**AZ-v**



**Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597**

**[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)**

## 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](http://www.azag.gov)

## LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

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

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

CON RESPECTO A: Ocupacion, Ascenso, Transferencia,  
Terminacion, Salarios o Beneficios, Despido, Aprendizaje de  
Trabajo, Referencias de Trabajo, o Miembrecia 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](http://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.**

AZ01S



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# 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](http://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

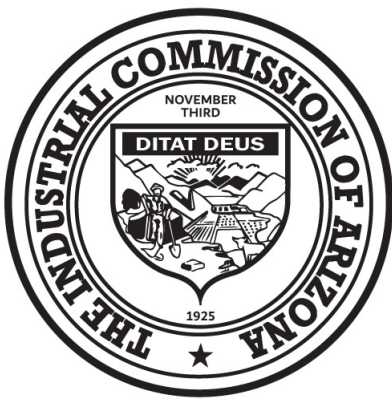
Revisado 10/11

**AZ02S**



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





# LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS

A partir del 1 de enero del 2026, el salario mínimo en Arizona será:

**\$15.15** 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 exmempta 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) informarle 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](http://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**

AZ03S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



## Aviso a los Empleados

### Están Cubiertos por el Seguro por Desempleo (UI)

Para una explicación de lo que este seguro significa para usted, visite a nuestro sitio web en [www.azui.com](http://www.azui.com) para obtener una copia del folleto Una Guía a los Beneficios de UI 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 desempleo si usted:*

- Abre o vuelve abrir un reclamo usando el sitio web en [www.azui.com](http://www.azui.com). Si no tiene acceso al internet, visite la oficina de Servicios de Empleo (ES, por sus siglas en inglés) del Departamento de Seguridad Económica de Arizona (ADES, por sus siglas en inglés) más cercana, para recibir ayuda.
- Quedó separado de su último empleo por un motivo que no le descalifica.
- Satisface 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.
- Satisface todos los demás requisitos de elegibilidad.

Si se reducen su salario y horas de trabajo, puede que reciba pagos parciales de seguro por desempleo.

---

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades • Servicios y 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 (02/25)



# AVISO A LOS EMPLEADOS

**RE: LEY DE COMPENSACION 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 Compensacion para los Trabajadores de Arizona (Titulo 23, Capitulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las regias y ordenanzas de La Comision Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensacion a los empleados garantizando el pago de dicha compensacion por medio de:

Indeed Flex, Inc. Insurance Carrier Prescient National

---

Ademas, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que especificadamente ellos no rechazen 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 compensacion bajo estos terminos; tambien bajo estos terminos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por medio de una notificacion por escrito antes de que sufran alguna lesion, todos los formularios o formas en blanco para tal notificacion por escrito estaran disponibles para todos los empleados en la oficina de este patron.

## COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.



# EXPOSICION A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

## AVISO A LOS EMPLEADOS

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

Se les notifica a los empleados que se puede hacer una reclamación por una condición, infección, enfermedad o incapacidad relacionada con o derivada del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), 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 MEDICO PARA CONFIRMAR SU RECLAMACION.** 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 MAS DE DIEZ (10) DIAS 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) 628-5181. Si un empleado elige no llenar la forma de reporte, ese empleado corre el riesgo de perder una reclamación de prima facie.

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

4. **NO MAS 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 MAS 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 LOS EMPLEADOS SOBRE COMPENSACION PARA TRABAJADORES**

ESTE AVISO HA SIDO APROBADO POR LA COMISION INDUSTRIAL  
DE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

Este documento es una traducción del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado.

This document is a translation from original text written in English. This translation is unofficial and is not binding on this state or a political subdivision of this state.





---

## 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 patronos 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 patronos tengan menos de 15 empleados podrán acumular o usar 24 horas de tiempo pago por enfermedad devengado al año.
  - Los empleados cuyos patronos 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 patronos 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, violencia sexual, maltrato o acosamiento. 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 DISCRIMEN 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 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](http://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

AZ07S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



**- - - Notificación de la A.R.S. §23-1502 - - -**  
**RENUNCIA CONSTRUCTIVA**

---

**AVISO**

Se recomienda que el empleado comunique al empleador cada vez que considere que las condiciones laborales pueden volverse intolerables para él y puedan llevarlo a renunciar. Bajo la sección 23-1502 de los Estatutos Revisados de Arizona, se puede exigir que el empleado notifique por escrito a un representante apropiado del empleador que existe una condición laboral que él cree ser intolerable, que lo obligará a renunciar o que constituye una renuncia constructiva, si el empleado desea preservar el derecho de presentar una reclamación contra el empleador alegando que la condición laboral lo forzó a renunciar.

Según la ley, se puede requerir que el empleado espere quince días naturales después de haber proporcionado el aviso por escrito antes de que pueda renunciar, si desea preservar el derecho a presentar una reclamación por renuncia constructiva contra el empleador. El empleado puede tener derecho a un permiso de ausencia, remunerado o no, de hasta quince días naturales mientras espera la respuesta del empleador a la comunicación por escrito del empleado sobre su condición laboral.

# EXPOSICIÓN LABORAL A STAPHYLOCOCCUS AUREUS RESISTENTE A METICILINA (MRSA), MENINGITIS ESPINAL O TUBERCULOSIS (TB)

## Aviso a los Empleados

Se notifica a los empleados que se puede presentar una reclamación por una condición, infección, enfermedad o discapacidad que involucre o esté relacionada con MRSA, meningitis espinal o TB según las disposiciones de la Ley de Compensación para Trabajadores de Arizona. (A.R.S. § 23-1043.04) Dicha reclamación debe incluir la ocurrencia de una exposición significativa en el trabajo, que se define como una exposición en el curso del empleo a MRSA aerosolizado, meningitis espinal o bacterias de TB. La exposición significativa también incluye la exposición en el curso del empleo a MRSA a través de fluidos corporales o de la piel.

Ciertas clases de empleados (como se definen a continuación) pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con MRSA, meningitis espinal o TB al cumplir con los siguientes requisitos:

1. El curso regular de empleo del empleado implica el manejo o la exposición a MRSA, meningitis espinal o TB. Para efectos de establecer una reclamación bajo esta sección, "empleado" se limita a bomberos, oficiales de la ley, oficiales de corrección, oficiales de libertad condicional, técnicos en emergencias médicas y paramédicos que no están empleados por una institución de salud;
2. A más tardar treinta (30) días naturales después de una posible exposición significativa, el empleado informa por escrito al empleador los detalles de la exposición;
3. Se realiza un diagnóstico dentro de los siguientes plazos:
  - a. Para una reclamación relacionada con MRSA, el empleado debe ser diagnosticado con MRSA dentro de los quince (15) días posteriores a que el empleado reporte de acuerdo con el Punto No. 2 mencionado anteriormente;
  - b. Para una reclamación relacionada con meningitis espinal, el empleado debe ser diagnosticado con meningitis espinal dentro de los dos (2) a dieciocho (18) días posteriores a la posible exposición significativa; y
  - c. Para una reclamación relacionada con TB, el empleado debe ser diagnosticado con TB dentro de las doce (12) semanas posteriores a la posible exposición significativa.

Los gastos por evaluación y seguimiento posteriores a la exposición, incluyendo el tratamiento profiláctico razonablemente requerido para MRSA, meningitis espinal y TB, se consideran un beneficio médico bajo la Ley de Compensación para Trabajadores de Arizona para cualquier exposición significativa que surja durante y en el curso del empleo, si el empleado presenta una reclamación por la exposición significativa o informa por escrito los detalles de la exposición. Sin embargo, proporcionar una evaluación y seguimiento posteriores a la exposición, incluyendo tratamiento profiláctico, no constituye la aceptación de una reclamación por una condición, infección, enfermedad o discapacidad que involucre o esté relacionada con una exposición significativa.

Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar visible junto al Aviso de Compensación para Trabajadores dirigido a los Empleados. REV 7/11



# AVISO

La Ciudad de Flagstaff está comprometida con la no discriminación y el trato justo de sus residentes, visitantes y empleados. Es la política de la Ciudad de Flagstaff eliminar el prejuicio y la discriminación debido a raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, origen nacional, estatus de veterano, orientación sexual e identidad o expresión de género, en lugares de alojamiento público y en el empleo.

Se puede presentar una queja de discriminación dentro de los límites de la ciudad de Flagstaff en materia de empleo y alojamiento público, basándose en raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, origen nacional, estatus de veterano, orientación sexual e identidad o expresión de género. Todas las quejas relacionadas con raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad y origen nacional deben presentarse de acuerdo con los requisitos estatales y federales.

## **Sección 14-02-001-0003 Actos Prohibidos. Es una violación de este artículo:**

A. Para cualquier propietario, operador, arrendatario, gerente, agente o empleado de cualquier lugar de acceso público discriminar a cualquier persona, o mostrar directa o indirectamente, circular, publicitar o enviar por correo cualquier anuncio, aviso o comunicación que declare o insinúe que se negará o restringirá algún servicio debido a la raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o identidad o expresión de género, o que cualquier persona, debido a la raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o identidad o expresión de género, sería indeseada, objetable, inaceptable, indeseable o no solicitada.

B. Para un empleador, debido a la raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o identidad o expresión de género, negarse a contratar o emplear a cualquier persona, o impedir o despedir a esa persona, o discriminar contra esa persona en cuanto a compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo.

C. Para una organización laboral, debido a la raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o identidad o expresión de género, excluir, expulsar, limitar o restringir de su membresía a esa persona, o proporcionar solo membresía de segunda clase o segregada, o discriminar de cualquier manera contra alguno de sus miembros o contra cualquier empleador o persona empleada por un empleador.

D. Para cualquier empleador o agencia de empleo imprimir o circular, o hacer imprimir o circular, cualquier publicación, o utilizar cualquier formulario de solicitud de empleo, o realizar cualquier consulta en relación con el empleo prospectivo, que exprese, directa o indirectamente, alguna limitación, especificación o discriminación en cuanto a raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, origen nacional, orientación sexual o identidad de género o discriminación.

E. Para cualquier empleador, organización laboral o agencia de empleo despedir, expulsar o discriminar de alguna otra manera a cualquier persona porque haya objetado de manera legal cualquier práctica prohibida bajo este capítulo, o porque haya presentado una queja, testificado o colaborado en cualquier procedimiento bajo este capítulo.

F. Para cualquier persona causar o intentar causar que un empleador discrimine contra un individuo en violación de este capítulo.

G. Para cualquier persona colaborar, instigar, incitar, obligar o coaccionar a realizar cualquiera de los actos prohibidos bajo este capítulo o intentar hacerlo.

H. Para cualquier persona discriminar en lugares de acceso público o empleo contra cualquier persona, debido a que esa persona haya presentado una queja, testificado, colaborado o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo este capítulo.

City of Flagstaff Civil Rights

[www.flagstaff.az.gov](http://www.flagstaff.az.gov)

(928) 213-2081

**AZ10S**



Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# LEY DE SALARIO MÍNIMO DE LA CIUDAD DE FLAGSTAFF

## SALARIO MÍNIMO **\$18.35 POR HORA**

CÓDIGO MUNICIPAL DE FLAGSTAFF, CAPÍTULO 15-01

### PERIODO VIGENTE:

1 de enero de 2026 - 31 de diciembre de 2026

### QUIÉN ESTÁ CUBIERTO:

1. Una persona que trabaja o se espera que trabaje 25 horas o más dentro de los límites urbanos de Flagstaff, AZ, en cualquier año calendario de un empleador y;
2. está o estuvo contratado por un empleador, independientemente de la ubicación del empleador o del estado migratorio de la persona.

### DERECHOS DE LOS EMPLEADOS:

- Ganar o recibir un pago que no sea inferior al salario mínimo por hora.
- Recibir el pago de todos los salarios obtenidos por todas las horas trabajadas (es decir, tarifa prometida o acordada, horas extras, propinas y gratificaciones, etc.).
- Recibir una notificación por escrito de las disposiciones sobre legislación, derechos y salario mínimo por hora.

### CUMPLIMIENTO:

Cualquier persona u organización puede presentar una reclamación administrativa ante la Oficina de Estándares Laborales de la ciudad de Flagstaff (Ciudad) alegando que un empleador infringió la Ley de Salarios Mínimos de la ciudad. Una acción civil se puede presentar o un empleado puede elegir presentar su propia acción civil contra el empleador por los incumplimientos. El incumplimiento de la Ley de Salario Mínimo puede dar como resultado sanciones y multas.

### ESTÁN PROHIBIDAS LAS REPRESALIAS:

Ningún empleador ni ninguna otra persona podrá despedir o tomar cualquier acción adversa contra un empleado o persona en represalia por lo siguiente:

- presentar cualquier reclamación o ejercer cualquier derecho conforme a la Ley de Salario Mínimo;
- ayudar a cualquier persona a presentar una denuncia o ayudar en una investigación; o
- informar a cualquier persona sobre sus derechos.



Para obtener información adicional, puede consultar el sitio web de la ciudad: [flagstaff.az.gov/3520/minimum-wage](http://flagstaff.az.gov/3520/minimum-wage)

O comunicarse con la Oficina de Estándares Laborales sita en  
211 W. Aspen Avenue, Flagstaff, AZ, 86001-5359 o (928) 213-2071

AZ11S



Formulario LS-001 Revisado 10/25

Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Aviso en Contra de Actos Discriminatorios

De acuerdo al Capitulo 17 del Codigo de la Ciudad de Tucson, es ilegal discriminar en bases a:

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| Raza                | Color              |
| Nacionalidad        | Edad               |
| Ascendencia         | Religion           |
| Discapacidad        | Genero (sexo)      |
| Estado civil        | Orientacion sexual |
| Identidad de genero | Estado familiar    |

**Cada individuo o empresa** sujeto al Capitulo 17 del Codigo de la Ciudad de Tucson devera colocar este AVISO en un lugar visible. Copias adicionales de este AVISO estan disponibles en nuestra pagina de internet [www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints](http://www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints) en la seccion de Chapter 17 Complaints o en nuestra oficina de Programas de Igualdad de Oportunidades (OEOP).

## Porque es importante esta informacion?

Ayuda a evitar y/o corregir los actos de discriminacion. Esto ahorra esfuerzos, gastos y mejora el modo de operar.

### Entidades Especificas Cubiertas:

- Sitios de acomodo publico, instalaciones, servicios, comodidades o uso ofrecido al publico en general y operado dentro de los limites de la Ciudad de Tucson.
- Proveedores de viviendas que funcionan dentro de los limites de la Ciudad de Tucson en la venta o renta de viviendas, incluyendo aunque sin limitacion, arrendadores individuales, agentes de bienes y raices e instituciones de prestamos.
- Empresas que tienen de 1 a 100 (1-100) empleados durante cada dia de trabajo en cada una de las veinte (20) semanas del calendario en el año civil actual o precedente. Esto no aplica a las clases protegidas segun los Estatutos Revisados de Arizona o el codigo de los Estados Unidos. Esto quiere decir que las personas que tienen quejas basadas en identidad de genero, orientacion sexual, ascendencia, estado familiar (empleo) o estado civil pueden presentar una queja en la oficina (OEOP) contra cualquier negocio o empresa de cualquier tamaño dentro de los limites de la Ciudad de Tucson.

### Entidades Excluidas:

- La mayoría de los clubes y escuelas privadas y las organizaciones religiosas sin fines de lucro.
- Revise el Capitulo 17 para requisitos mas especificos de exclusiones.

## Proceso de Queja

### Quien puede presentar una queja?

Cualquier persona que alegue haber sido agraviado por una supuesta violacion de este articulo puede presentar una queja en la oficina (OEOP) durante los noventa (90) dias civil; ciento ochenta (180) dias para queja de Vivienda o discapacidad, siguientes a la fecha de la supuesta violacion.

Los formularios para quejas estan disponibles en la pagina de internet de la oficina (OEOP) [www.tucsonaz.gov/oeop](http://www.tucsonaz.gov/oeop) en la seccion de Chapter 17 Complaints.

- Si la queja cumple los **requisitos legales**, la oficina (OEOP) investigara y emitira por escrito sus conclusiones sobre **si hay o no** causa razonable para substanciar el cargo.
- La oficina (OEOP) hara todos los esfuerzos posibles para reconciliar las quejas.
- La persona que hace la queja puede apelar una conclusion de sin causa para empleo a la Comision de Relaciones Humanas durante los treinta (30) dias y durante los quince dias (15) para vivienda siguientes de ver recibido la conclusion de la oficina (OEOP).
- Conclusiones que terminen en CAUSA seran enviadas a la Oficina del Procurador Municipal.

Para mayor informacion llamar a la oficina de Programas de Igualdad de Oportunidades (OEOP),  
255 W. Alameda Street, City Hall  
Tucson, AZ 85701  
(520) 791-4593 (520) 791-4941 (FAX)  
(520) 791-2639 (TTY)



# LEY DE SALARIO MÍNIMO DE LA CIUDAD DE TUCSON

## SALARIO MÍNIMO **\$15.45 POR HORA** LEY DE SALARIO MÍNIMO DE TUCSON - PROP 206

### CUANDO:

**1 de enero de 2026 - 31 de diciembre de 2026**

### QUIÉN ESTÁ CUBIERTO:

1. Cualquier individuo empleado por un empleador y que, en una semana de trabajo, realiza al menos cinco (5) horas de trabajo en los límites de la ciudad de Tucson, AZ en cualquier año calendario; y,
2. es o fue empleado por un empleador sin importar la ubicación del empleador o el estatus migratorio del individuo.

### EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS:

En el caso de un "empleado a base de propina," es decir, un empleado que recibe habitual y regularmente más de \$30 a la semana en propinas, el empleador puede aplicar un crédito de propinas para compensar la obligación del salario mínimo del empleador. Sin embargo, el crédito por propinas no puede superar los \$3 por hora, y la compensación total del empleado (salario más propinas) no puede ser inferior al salario mínimo requerido.

### DERECHOS DE LOS EMPLEADOS:

- Ser pagado o ganar no menos del salario mínimo por hora.
- Recibir todos los salarios ganados por todas las horas trabajadas (es decir, la tarifa prometida/acordada, las horas extras, las propinas y las gratificaciones, etc.).
- Recibir una notificación por escrito sobre el salario mínimo por hora, los derechos y las disposiciones legales.

### CUMPLIMIENTO:

Cualquier persona u organización puede presentar una queja administrativa a través de la Unidad de Normas Laborales de la Ciudad de Tucson alegando que un empleador ha violado esta ley. La Ciudad puede iniciar una acción de cumplimiento contra el empleador. Las violaciones de la Ley de Salario Mínimo de la ciudad son infracciones civiles, y pueden dar lugar a sanciones monetarias y multas, órdenes de cumplimiento, y la obligación de pagar los salarios atrasados a los empleados.

### SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS:

Ningún empleador u otra persona podrá despedir o tomar cualquier otra acción adversa contra cualquier empleado o persona en represalia por:

- Hacer valer cualquier reclamación o ejercer cualquier derecho en virtud de la Ley de Salario Mínimo;
- Ayudar a cualquier otra persona a presentar una queja o ayudar en una investigación; o
- Informar a cualquier persona sobre sus derechos.



Para obtener información adicional, puede consultar el sitio web de la ciudad en [tucsonaz.gov/minimumwage](http://tucsonaz.gov/minimumwage) o llame (520) 791-5611

rev: 1.1.2026

AZ13S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)