



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; 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:** Employers 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**



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; 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**