PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

WAGE THEFT

Wage Theft
Chapter 9-4300
Effective July 1 2016

Provides Protection Against Wage Theft

Examples of Wage Theft include:

Failure to pay overtime
Failure to pay minimum wage
Failure to pay all hours worked
Failure to pay benefits
Failure to pay amount promised
Work off the clock
Wrongful tip deductions
Wrongful pay deduction

File a complaint with our office if:
The complaint is filed within 3 years of when wage theft occurred

The Wage Theft occured within city limits.

The amount of stolen wages is more than $100 and less than $10,000

Or file a lawsuit in court.

Employer requirements:

The employer must pay all compensation to all employees.

The employer will inform each employee of their rights under this law.

The employer will include this information in any employee handbook.

The employer will keep records of hours worked and/or records of compensation provided to all employees.

Retaliation is prohibited under this law.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
wagetheft@phila.gov

Employers
Request compliance assistance by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Employees
File a complaint by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Robo de salarios
Capítulo 9-4300
En vigor a partir del 1 de julio de 2016

Brinda protección contra el robo de salarios

Algunos ejemplos de robo de salario incluyen:

El no de pago de horas extras
El no pago del salario mínimo
El no pago de todas las horas trabajadas
El no pago de beneficios
El no pago de la cantidad prometida
Trabajar sin marcar las horas trabajadas
Deducciones por propinas injustificado
Deducción de salario injustificado

Presente una queja en nuestra oficina si:
La denuncia se presenta dentro de los 3 años siguientes a la fecha en que ocurrió el robo de salario

El robo de salarios ocurrió dentro de los límites de la ciudad.

La cantidad de salarios robados es más de $100 y menos de $10,000

O presente una demanda ante la corte.

Requisitos del empleador:

El empleador debe pagar todas las compensaciones a todos los empleados.

El empleador informará a cada empleado sobre sus derechos bajo esta ley.

El empleador incluirá esta información en cualquier manual del empleado.

El empleador mantendrá registros de horas trabajadas y/o registros de compensación proporcionada a todos los empleados.

Las represalias están prohibidas por esta ley.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
wagetheft@phila.gov

Empleadores
Solicite asistencia sobre cumplimiento de la ley comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salarios

Empleados
Presente una queja comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salarios

PAID SICK TIME

Promoting Healthy Families and Workplaces
Chapter 9-4100
Effective May 13 2015

Requires Paid or Unpaid Leave

Examples of violations include:

Denied use of paid or unpaid sick leave;
Not tracking accrual of sick leave;
Not notifying employees of this benefit;
Not allowing to carry over sick leave each year;
Requiring a note for two days or less;
Not accepting a reasonable note;
Requiring a worker to find coverage;
Requiring a worker to make up hours;
And not allowing sick leave for sexual assault or domestic abuse.

Employees exempted from this law:

Hired to work 6 months or less
Hired for a 16 week period/ seasonal worker
Independent contractor/ 1099 tax form
Covered by a collective bargaining agreement
Adjunct professor
Pool employee or Per Diem
Student intern

If you believe you have been misclassified contact our office.

Employer requirements:

Employees will earn 1 hour of sick leave for every 40 hours of work, which may be limited to 40 hours each year.

The employer will keep records of sick leave accrual and use for all employees for **2 years.**

The employer will notify all employees of their right to this benefit.

The employer will provide **unpaid** sick leave for 9 or less employees.

The employer will provide **paid** sick leave for 10 or more employees at the regular rate of pay.

The employer will allow unused sick leave time to carry over from one year to the next year or front load.

The employer will provide earned unpaid sick leave once the employee has exhausted paid sick leave.

Retaliation is prohibited under this law.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
paidsickleave@phila.gov

Employers
Request compliance assistance by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Employees
File a complaint by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Promoción de familias y lugares de trabajo saludables
Capítulo 9-4100
Vigente a partir del 13 de mayo de 2015

Requiere licencia con o sin goce de sueldo

Los ejemplos de violaciones incluyen:

Denegar el uso de licencia por enfermedad con o sin goce de sueldo; No llevar un seguimiento de la acumulación de licencia por enfermedad;

No notificar a los empleados sobre este beneficio;

No permitir que se conserve la licencia por enfermedad acumulada cada año;

Requerir un certificado por dos días o menos; No aceptar un certificado razonable; Requerir que un trabajador busque cobertura; Requerir que un trabajador compense horas; No otorgar licencia por enfermedad por ataque sexual o abuso doméstico.

Empleados exentos de esta ley:

Contratados para trabajar durante 6 meses o menos
Contratados por un período de 16 semanas/ trabajadores estacionales Contratistas independientes / formulario impositivo 1099
Cubiertos por un convenio colectivo de trabajo
Profesor adjunto
Empleados de reserva o estudiante en pasantía con pago de gastos por día

Si cree que ha sido clasificado de forma errónea, contacte a nuestra oficina.

Requisitos del empleador:

Los empleados obtendrán 1 hora de licencia por enfermedad por cada 40 horas de trabajo, y pueden limitarse a 40 horas cada año.

El empleador conservará registros de la acumulación y uso de licencia por enfermedad de todos los empleados durante **2 años**.

El empleador notificará a todos los empleados sobre su derecho a este beneficio.

El empleador brindará licencia por enfermedad **sin goce de sueldo** para 9 o menos empleados.

El empleador brindará licencia por enfermedad **con goce de sueldo** para 10 o más empleados a la tarifa de pago regular.

El empleador permitirá que se conserve el tiempo de licencia por enfermedad no utilizado de un año al año siguiente o de forma anticipada.

El empleador brindará licencia por enfermedad sin goce de sueldo una vez que el empleado haya agotado la licencia por enfermedad con goce de sueldo.

Están prohibidas las represalias en virtud de esta ley.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
paidsickleave@phila.gov

Empleadores
Solicite asistencia sobre cumplimiento de la ley comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salarios

Empleados
Presente una queja comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salarios

DOMESTIC VIOLENCE

PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

Your Rights to unpaid Leave due to Domestic or sexual Violence

Effective January 5, 2009, the City of Philadelphia adopted a new ordinance called "Entitlement to Leave Due to Domestic or Sexual Violence." If you, or a family or household member, have been the victim of domestic violence, sexual assault or stalking you may be entitled to take certain amounts of unpaid leave from work.

Reasons for Taking Leave
You may take leave to do any of the following for yourself or your household or family member:
- Seek medical attention for physical or psychological injuries;
- Obtain help from an organization that provides services to domestic or sexual violence victims;
- Obtain counseling or therapy;
- Make safety plans, including possibly relocating to increase safety;
- Seek legal assistance.

Advance Notice and Certification
- You must provide your employer with at least 48-hours notice of the leave unless it is not practicable for you to do so.
- Your employer can require you to provide a certification of the domestic or sexual violence and the reason that you must take the leave.

Job Benefits and Protection
- You may take up to 8 workweeks of leave in a 12-month period if you work for an employer who employs 50 or more employees.
- You may take up to 4 workweeks of leave in a 12-month period if you work for an employer who employs fewer than 50 employees.
- This leave, when added to any leave you have taken under the Family and Medical Leave Act (FMLA), cannot be more than the 12 weeks in a 12-month period provided under the FMLA.
- You may take this leave intermittently or on a reduced work schedule.
- You may use any paid leave available under your employer's policies during this leave, but it will not increase the amount of leave you can take.
- You are entitled to maintain all benefits accrued prior to taking the leave.
- For the duration of your leave, your employer must continue the health benefits for you and your family or household members on the same terms as if you were not on leave; you must continue to pay your share of the cost.
- Upon return from leave, you must be restored to your original position or an equivalent position with equivalent benefits, pay and other terms and conditions of employment.
- All information provided by you to your employer pursuant to the law must be kept confidential.

Unlawful Acts by Employers
You may file a complaint against your employer if your employer refuses to grant you leave or retaliates against you for taking or requesting to take leave.

TO FILE A COMPLAINT OR FOR MORE INFORMATION CONTACT:
THE PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS
Phone: (215) 686-4670
Email: pchr@phila.gov

The Curtis Center
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106 www.phila.gov/humanrelations
***This official notice must be posted wherever employees are performing work.**

COMISIÓN DE FILADELFIA SOBRE RELACIONES HUMANAS

Sus derechos a licencia no pagada debido a violencia doméstica o sexual

A partir del 5 de enero de 2009, la ciudad de Filadelfia adoptó una nueva ordenanza llamada "Derecho a mudarse debido a violencia doméstica o sexual". Si usted, o un familiar o miembro del hogar, ha sido víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho puede tener derecho a tomarse cierta cantidad de licencia no remunerada.

Razones para tomarse la licencia
Puede tomar una licencia para hacer cualquiera de las siguientes acciones para usted o su familia o miembro de su familia:
- Buscar atención médica por lesiones físicas o psicológicas;
- Obtener ayuda de una organización que brinde servicios a víctimas de violencia doméstica o sexual;
- Obtener asesoramiento o terapia;
- Hacer planes de seguridad, incluida la posible reubicación para aumentar su seguridad;
- Buscar asistencia legal.

Notificación y certificación previas
- Debe proporcionar a su empleador un aviso de la licencia con al menos 48 horas de anticipación, a menos que no sea posible hacerlo.
- Su empleador puede exigirle que proporcione una certificación de la violencia doméstica o sexual y la razón por la que debe tomar la licencia.

Beneficios y protección laboral
- Puede tomarse hasta 8 semanas laborales de licencia en un período de 12 meses si trabaja para un empleador que emplea a 50 o más empleados.
- Puede tomarse hasta 4 semanas laborales de licencia en un período de 12 meses si trabaja para un empleador que emplea a menos de 50 empleados.
- Esta licencia, cuando se agrega a cualquier licencia que haya tomado bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA), no puede exceder las 12 semanas en un período de 12 meses previsto bajo la FMLA.
- Puede tomarse esta licencia de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido.
- Puede usar cualquier licencia pagada disponible bajo las políticas de su empleador durante esta licencia, pero no aumentará el monto de licencia que puede tomar.
- Tiene derecho a conservar todos los beneficios acumulados antes de tomar la licencia.
- Durante la duración de su licencia, su empleador debe continuar con los beneficios de salud para usted y su familia o miembros del hogar en los mismos términos como si no estuviera de licencia; debe continuar pagando su parte del costo.
- Al regresar de la licencia, debe ser restaurado a su cargo original o un cargo equivalente con beneficios, pago y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.
- Toda la información proporcionada por usted a su empleador de conformidad con la ley debe mantenerse confidencial.

Actos ilegales de los empleadores
Puede presentar una queja contra su empleador si su empleador se niega a otorgarle un permiso o toma represalias contra usted por tomar o solicitar una licencia.

TO FILE A COMPLAINT OR FOR MORE INFORMATION CONTACT:
THE PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS
Phone: (215) 686-4670
Email: pchr@phila.gov

The Curtis Center
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106 www.phila.gov/humanrelations
***This official notice must be posted wherever employees are performing work.**

PREGNANCY DISCRIMINATION

PROTECTING PREGNANT EMPLOYEES is a matter of *law* in Philadelphia!!!

As of January 2014, the Fair Practices Ordinance requires reasonable workplace adjustments so YOU can do your job.

PREGNANT?
RECOVERING FROM CHILDBIRTH?
HAVE RELATED MEDICAL CONDITIONS?

It's your RIGHT to ask for . . .
Bathroom breaks,
Rest breaks
Help with manual labor or lifting items
Changes to your work environment
or
Unpaid medical leave without penalty

Questions? Concerns? Contact us!

Philadelphia Commission on Human Relations
(215) 686-4670
www.phila.gov/humanrelations

LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS EMBARAZADAS ¡¡¡está amparada por *ley* en Filadelfia!!!

A partir de enero de 2014, la Ordenanza sobre prácticas justas exige ajustes razonables en el lugar de trabajo para que USTED pueda hacer su trabajo.

¿EMBARAZADA?
¿SE ESTÁ RECUPERANDO DE UN PARTO?
¿TIENEN CONDICIONES MÉDICAS RELACIONADAS?

Es su DERECHO pedir . . .
Descansos para ir al baño,
Descansos
Ayuda con trabajo manual o levantando objetos
Cambios en su ambiente de trabajo
o
Licencia médica no pagada sin penalizaciones

¿Preguntas? ¿Preocupaciones? ¡Contáctenos!

Comisión de Filadelfia sobre Relaciones Humanas
(215) 686-4670
www.phila.gov/humanrelations

BAN THE BOX

PHILADELPHIA'S FAIR CHANCE HIRING LAW

ENSURING PEOPLE WITH CRIMINAL RECORDS HAVE A FAIR CHANCE TO WORK

Starting March 14, 2016, stronger protections under the City's "Ban the Box" law go into effect.

It is illegal in Philadelphia for employers* to ask about your criminal background during the job application process.

This means that:

Employers **cannot** ask about your criminal background on job applications or during any job interview.

Employers can run your criminal background check ONLY AFTER a **conditional offer of employment** is made (final hiring depends on the results of your background check).

- Criminal convictions can be considered *ONLY* if they occurred less than 7 years from when you apply (not counting time of incarceration).
- Arrests that did not lead to conviction cannot be used in employment decisions.

If your background check reveals a conviction, the employer must consider:

- The type of offense and the time that has passed since it occurred;
- Its connection to the job you are applying for; and
- Your job history, character references, and any evidence of rehabilitation.

Employers can reject you based on your criminal record ONLY if you pose an unacceptable risk to the business or to other people.

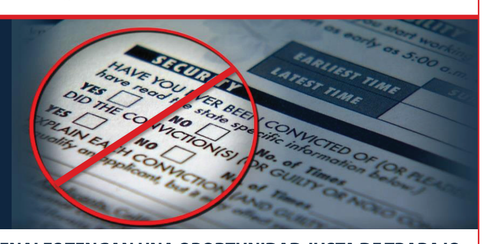
If you are rejected, the employer must send the decision to you in writing with a copy of the background report used to make the decision.

- You have 10 days to give an explanation of your record, proof that it is wrong, or proof of rehabilitation.

WE CAN HELP!
If you believe an employer has violated the law, you can file a complaint with the PCHR.
Philadelphia Commission on Human Relations
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106
(p) (215) 686-4670 (f) 215-686-4684
email: **pchr@phila.gov** **www.phila.gov/humanrelations**

*Some employers are exempt.

PHILADELPHIA'S FAIR CHANCE HIRING LAW



ASEGURAR QUE LAS PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES TENGAN UNA OPORTUNIDAD JUSTA DE TRABAJO

A partir del 14 de marzo de 2016, entrarán en vigor protecciones más fuertes bajo la ley de "Ban de Box" o prohibición de reportar antecedentes penales establecida por la Ciudad.

Es ilegal en Filadelfia que los empleadores* pregunten sobre sus antecedentes penales durante el proceso de solicitud de empleo.
Esto significa que:

Los empleadores **no pueden** preguntar sobre sus antecedentes penales en las solicitudes de empleo ni durante ninguna entrevista de trabajo.

Los empleadores pueden verificar sus antecedentes penales SOLAMENTE DESPUÉS de que se haga **una oferta de empleo condicional** (la contratación final depende de los resultados de su verificación de antecedentes).

- Las condenas penales se pueden considerar *SOLAMENTE* si ocurrieron menos de 7 años desde que presentó la solicitud (sin contar el tiempo de encarcelamiento).
- Los arrestos que no condujeron a una condena no se pueden utilizar en las decisiones de empleo

Si su verificación de antecedentes revela una condena, el empleador debe considerar:

- El tipo de infracción y el tiempo transcurrido desde que ocurrió;
- Su conexión con el trabajo que está solicitando; y
- Su historial laboral, referencias de carácter y cualquier evidencia de rehabilitación.

Los empleadores pueden rechazarle basándose en sus antecedentes penales SÓLO si representa un riesgo inaceptable para el negocio o para otras personas.

Si le rechazan, el empleador debe enviarle la decisión por escrito con una copia del informe de antecedentes que se usó para tomar la decisión.

- Tiene 10 días para dar una explicación de su registro, prueba de que es incorrecto o prueba de rehabilitación.

¡PODEMOS AYUDAR!
Si cree que un empleador ha violado la ley, puede presentar una queja ante la PCHR.
Comisión de Filadelfia sobre Relaciones Humana
601 Walnut Street, Suite 300 South. Philadelphia, PA 19106
(p) (215) 686-4670 (f) 215-686-4684
email: pchr@phila.gov www.phila.gov/humanrelations

* Algunos empleadores están exentos.

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

Know your Rights

Everyone in Philadelphia, regardless of who they are, deserves to live freely and safely from unlawful discrimination. The Philadelphia Commission on Human Relations (PCHR), the city's civil rights agency, enforces the anti discrimination laws and promotes intergroup relations. In Philadelphia, it is illegal for employers, housing providers, business es, providers of public accommodations and city services to treat individuals differently because of:

Race	Ancestry	Ethnicity	Religion	Age	Gender Identity	Marital Status	Genetic Information
Color	Disability	National Origin	Sex (including pregnancy and breastfeeding)	Sexual Orientation	Familial Status	Domestic or Sexual Violence Victim Status	Source of Income

Not all acts of racism or prejudice rise to the le vel of illegal discrimination, but may be considered illegal if those acts prevent you from getting or keeping a job, housing, access to a public place or being provided a service.

When a person is treated differently than other s in a similar situation based on a protected characteristic, this is disparate treatment. For example, one person getting served in a restaurant, while another person is denied service for wearing a religious head covering could be considered discrimination based on religion.

When policies, practices, or rules appear to be neutral but have an uneven effect on a protected group, this is disparate impact. For example, a policy reserving employee overtime only for after school hours will unevenly impact individuals with children and could be considered discrimination based on familial status.

What can you do?

File a complaint:
- **Immediately report acts occurring within city limits.**
- **Contact our Intake Unit to begin the process.**
- **Fill out the complaint form. (Complaints of discrimination must be filed within 300 days of the act.)**
- **Include details of the incident and names dates, a location, and any other helpful information.**
- **Staff will review all supplied information and contact you.**
- **If your complaint meets all legal guidelines it will be accepted.**

What happens next?

The process:
- **If accepted, your complaint will be docketed, served, and investigated.**
- **The length of the investigation process varies Some cases may be resolved quickly by settlement; others may take longer.**
- **If the investigation determines that more likely than not discrimination occurred, your case will be scheduled for a public hearing before PCHR Commissioners.**
- **If the Commissioners find in your favor, the Fair Practices Ordinance allows the award of various types of penalties and damages.**

If you think you are a victim of discrimination in Philadelphia, make an appointment to see us , call our office or visit us online for more information
Contact the PCHR at **215 686 4670** or **pchr@phila.gov** **www.phila.gov/humanrelations**

Conozca sus derechos

Todos en Filadelfia, independientemente de quiénes sean, merecen vivir libres y seguros de la discriminación ilegal. La Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia (PCHR), la agencia de derechos civiles de la ciudad, hace cumplir las leyes contra la discriminación y promueve las relaciones entre grupos. En Filadelfia, es ilegal que los empleadores, los proveedores de vivienda, las empresas, los proveedores de alojamiento público y los servicios de la ciudad traten a las personas de manera diferente debido a:

Raza	Ascendencia	Etnicidad	Religión	Edad	Identidad de género	Estado civil	Información genética
Color	Discapacidad	Origen nacional	Sexo (incluyendo embarazo y lactancia)	Orientación Sexual	Estado familiar	Condición de víctima de violencia doméstica o sexual	Fuente de ingreso

No todos los actos de racismo o prejuicio alcanzan el nivel de discriminación ilegal, pero pueden considerarse ilegales si esos actos le impiden obtener o mantener un trabajo, vivienda, acceso a un lugar público o recibir un servicio. Cuando una persona recibe un trato diferente a otras en una situación similar en base a una característica protegida, se trata de un trato desigual. Por ejemplo, una persona a la que se atiende en un restaurante, mientras que a otra se le niega el servicio por cubrirse la cabeza con motivos religiosos, podría considerarse discriminación basada en la religión. Cuando las políticas, prácticas o reglas parecen ser neutrales pero tienen un efecto desigual en un grupo protegido, se trata de un impacto dispar. Por ejemplo, una política que reserve horas extras de los empleados solo para el horario después de la escuela afectará de manera desigual a las personas con hijos y podría considerarse discriminación basada en el estado familiar.

¿Qué puede hacer?

Presentar una queja:
- **Reporte inmediatamente los hechos que ocurran dentro de los límites de la ciudad.**
- **Comuníquese con nuestra Unidad de Admisión para comenzar el proceso.**
- **Llenar el formulario de quejas. (Las quejas por discriminación deben presentarse dentro de los 300 días posteriores al acto).**
- **Incluya detalles del incidente y nombres, fechas, una ubicación y cualquier otra información útil.**
- **El personal revisará toda la información suministrada y se comunicará con usted.**
- **Si su queja cumple con todos los lineamientos legales, será aceptada.**

¿Qué pasa después?

El proceso:
- **Si se acepta, su queja será registrada, entregada e investigada.**
- **La duración del proceso de investigación varía. (Algunos casos pueden resolverse rápidamente mediante un acuerdo; otros pueden demorar más).**
- **Si la investigación determina que es más probable que haya habido discriminación, su caso se programará para una audiencia pública ante los comisionados del PCHR.**
- **Si los Comisionados fallan a su favor, la Ordenanza de Prácticas Justas permite la concesión de varios tipos de sanciones y compensaciones por daños.**

Si cree que es víctima de discriminación en Filadelfia, haga una cita para vernos, llame a nuestra oficina o visítenos en línea para obtener más información.
Comuníquese con PCHR al **215-686-4670** o **pchr@phila.gov** • **www.phila.gov/relacioneshumanas**

FAIR WORK WEEK LAW

Fair Workweek
Chapter 9-4600
Effective January 1 2020

Requires Predictable Scheduling

Examples of violations include:

Not providing a good faith estimate;
Providing a schedule that has significant changes from the good faith estimate three times in a six week period;
Not providing 10 days advance notice of schedule (in 2020); Not providing 14 day advance notice of schedule (in 2021);
Not paying predictability pay for schedule changes;
Not paying $40 when scheduled to work less than 9 hours after a previous days shift or a shift that spanned two days;
Not providing a policy for offering and distributing new available work hours;
Not getting voluntary consent in writing for additional shifts;
Not retaining records which demonstrate compliance for two years;
Not posting this notice in an accessible location;

File a complaint with our office if:
The employer has more than or equal to 250 employees and more than or equal to 30 locations worldwide.
The complaint is filed within 2 years of the incident.
You are a FT, PT, Seasonal, Temp., or Non Exempt employee who provides retail trade, food or hospitality services.

Employer requirements:

The employer will provide a **good faith estimate** of average work hours upon hire.

The employer will provide **advance notice** of work schedules.

The employer will compensate employees **predictability pay** for schedule changes.

The employer will provide a **rest period** of 9 hours between certain shifts.

The employer will offer existing employees the **right to refuse** before hiring new employees.

The employer will provide employees a policy for offering and distributing new available work hours.

The employer will retain all records that demonstrate compliance for **2 years**.

The employer will post this notice in an accessible conspicuous location.

Retaliation is prohibited under this law.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
paidsickleave@phila.gov

Employers
Request compliance assistance by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Employees
File a complaint by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Semana Laboral Justa
Capítulo 9-4600
A partir del 1 de enero de 2020

Requiere un horario de trabajo predecible

Algunos ejemplos de violaciones incluyen:

No proporciona una estimación de buena fe;
Proporcionar un horario de trabajo que tenga cambios significativos respecto de la estimación de buena fe, en tres ocasiones en un período de seis semanas;
No proporcionar 10 días de aviso anticipado sobre el horario de trabajo (en 2020); No proporcionar 14 días de aviso anticipado sobre el horario de trabajo (en 2021);
No pagar la tarifa de predictibilidad por los cambios de horario;
No pagar $40 cuando se le programa para trabajar menos de 9 horas después de un turno en días anteriores o un turno que duró dos días;
No proporcionar una política para ofrecer y distribuir nuevas horas de trabajo disponibles;
No obtener el consentimiento voluntario por escrito para turnos adicionales;
No retener registros que demuestren cumplimiento durante dos años;
No publicar este aviso en una ubicación accesible;

Presente una queja con nuestra oficina si:
El empleador tiene más de o un equivalente a 250 empleados y más de o un equivalente a 30 instalaciones en todo el mundo.

La queja se presenta dentro de los 2 años posteriores al incidente.

Usted es un empleado a tiempo completo, tiempo parcial, estacional, temporal o no exento que proporciona servicios de comercio minorista, alimentos u hospitalidad.

Requisitos del empleador:

El empleador proporcionará una **estimación de buena fe** de las horas de trabajo promedio al contratar.

El empleador proporcionará un **preaviso** sobre horarios de trabajo.

El empleador compensará a los empleados con una **tarifa de predictibilidad** por los cambios de horario.

El empleador proporcionará un **período de descanso** de 9 horas entre ciertos turnos.

El empleador ofrecerá a los empleados existentes **el derecho a rechazar** antes de contratar nuevos empleados.

El empleador proporcionará a los empleados una política para ofrecer y distribuir nuevas horas de trabajo disponibles.

El empleador retendrá todos los registros que demuestren el cumplimiento de **2 años**.

El empleador publicará este aviso en un lugar visible y accesible.

Las represalias están prohibidas bajo esta ley.

La Oficina de Beneficios y Cumplimiento de Salarios
215.686.0802
paidsickleave@phila.gov

Empleadores
Solicite asistencia sobre el cumplimiento comunicándose con la Oficina de Beneficios y Cumplimiento de Salarios

Empleados
Presente una queja comunicándose con la Oficina de Beneficios y Cumplimiento de Salarios

LaborLawCenter™ To re-order call 1-800-745-9970 or visit www.LaborLawCenter.com © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.
Product ID: FED2410

LaborLawCenter, Inc. does NOT assume responsibility for the use, actions, or decisions made by the employer. LaborLawCenter, Inc. is NOT providing any legal advice or legal opinion by selling this poster. It is highly recommended that you consult with a legal advisor for your specific situation. The content on this poster is for informational purposes only and should not take the place of formal training.