PENNSYLVANIA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: PA60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO DE PENNSYLVANIA

De conformidad con las disposiciones de la ley de Compensación por Desempleo de Pennsylvania (UC), estoy registrado ante el Departamento de Empleo e Industria de Pennsylvania como:

NOMBRE DEL EMPLEADOR _____

DIRECCIÓN _____

NÚMERO DE CUENTA PA UC _____

La ley UC le puede proporcionar un ingreso durante aquellos períodos cuando esté parcial o totalmente desempleado por causas ajenas a su voluntad.

Si se queda SIN EMPLEO o sus HORAS SE REDUCEN debido a la FALTA DE TRABAJO, la empresa, departamento, agencia, comisión u oficina donde trabajaba pueden proporcionarle un **Formulario UC-1609** completo sobre Cómo Aplicar a los Beneficios de Compensación por Desempleo (UC).

IMPORTANTE

Su solicitud UC iniciará su vigencia en la semana en la que en efecto presente la solicitud de beneficios. Debe presentar una nueva reclamación o reabrir una reclamación existente durante la primera semana en la que usted esté sin empleo o en la que le reduzcan sus horas de trabajo. Es posible quede en riesgo de perder elegibilidad para beneficios si presenta su solicitud después de la primera semana de desempleo.

NOTA: Para presentar una solicitud de beneficios de UC, deberá incluir lo siguiente:

- Número de Seguro Social
- Número de registro de extranjero (si es un ciudadano de EE.UU.)
- Dirección postal y de domicilio completa(s)
- Nombre, dirección, y número de cuenta de el/los empleador(es) según el Formulario 1609-UC
- Fechas de empleo y razones de cesación del empleo
- Recibo de pago más reciente (opcional, pero útil)
- Número de Identificación Personal (PIN) (si tiene uno de una reclamación previa)

Escanee con su teléfono móvil

Usted puede presentar su nueva solicitud, reabrir una reclamación existente o conseguir información sobre el Programa UC en línea en **www.uc.pa.gov**, o llamando al Centro de Servicio UC al 888-313-7284. TTY: (para personas con discapacidad auditiva) en el 888-334-4046.

Al reclamar los beneficios de UC, debe reportar los salarios *brutos* que *ganó* durante cualquier semana para la que solicita beneficios de UC. Se usan revisiones computarizadas para detectar la recepción ilegal de pagos por UC resultantes de trabajo e ingresos no declarados, así como pensiones no reportadas.

RECUERDE: Siempre que tenga preguntas o cualquier problema con respecto a su solicitud de UC, contacte a su Centro de Servicio para UC. No solicite asesoramiento externo. El asesoramiento externo puede ser incorrecto y podría afectar negativamente su elegibilidad para recibir los beneficios de UC.

Una persona que conscientemente haga una declaración falsa o que conscientemente oculte información para obtener beneficios de UC comete un delito tipificado por la sección 801 de la Ley de UC, 43 P.S. §871 y puede ser objeto de multas, encarcelamiento, restitución y pérdida de futuros beneficios.

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición de las personas con discapacidades. Un Programa de Empleo en Igualdad de Oportunidades. UC-700 REV 09-17

LA LEY DEL DERECHO A SABER DEL TRABAJADOR Y COMUNIDAD DE PENNSYLVANIA
AVISO PARA SER COLOCADO EN EL CENTRO DE TRABAJO SECTOR PÚBLICO

La Ley del Derecho a Saber del Trabajador y la Comunidad de Pennsylvania obliga a que la información sobre sustancias peligrosas en el centro de trabajo y en el medio ambiente esté disponible para los empleados del sector público y los del sector privado que no están cubiertos bajo los Estándares de OSHA (Administración Federal de Seguridad Ocupacional y Salud, por sus siglas en inglés) y para todos aquellos viviendo o trabajando en el Estado. Los derechos de los trabajadores mencionados abajo están aún más definidos en la Ley del Derecho a Saber del Trabajador y Comunidad (L. P. 734, nro. 159) y en la regulaciones relacionadas. Para mayor información contacte con el Department of Labor & Industry, Bureau of Workers' Compensation, Health & Safety Division, 651 Boas Street, Harrisburg, PA 17121, or by phone (717) 772-1635, or by email at **RA-LI-BWC-SAFETY@pa.gov.**

Aviso en el centro de trabajo: Los empleadores del sector público (incluidas las agencias gubernamentales locales y estatales y las escuelas y universidades públicas) y los empleadores del sector público que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán exhibir este aviso para informarles a los trabajadores de sus derechos bajo la ley en un lugar visible en el centro de trabajo donde los avisos son generalmente puestos.

Capacitación: Los empleadores de los sectores público y privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán proveer un programa anual de instrucción y capacitación a los empleados expuestos a sustancias peligrosas. El programa de capacitación podría ser por escrito o en sesiones de instrucción.

Hoja de datos sobre sustancias peligrosas: El Formulario de informe de sustancias peligrosas (HSSF, en inglés) provee una lista de las sustancias peligrosas en existencia en el centro de trabajo en el año anterior. Todo empleador deberá llenar un HSSF anualmente. Los empleadores de los sectores público y privado que no están cubiertos por OSHA deberán exhibir el HSSF visiblemente en el centro de trabajo y proveer una copia de éste al empleado que lo pida.

Lista en el centro de trabajo: Esta lista menciona las sustancias peligrosas usadas o producidas en un área específica en el centro de trabajo. Los empleadores del sector público o privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán actualizar una lista del área de trabajo como mínimo anualmente, deberán proveerle una copia de ésta al empleado de esa área que la solicite, y ofrecérsela a todo nuevo empleado asignado a esa área de trabajo.

Hoja de datos de sustancias peligrosas: La Hoja de información de seguridad de los (SDS) provee información detallada sobre una sustancia peligrosa. En los centros de trabajo de los sectores públicos y privados que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA, un SDS deberá estar accesible en el área de trabajo donde la sustancia peligrosa nombrada esté localizada. El SDS deberá estar disponible para ser visto por los empleados sin la intervención o permiso del supervisor o gerente, y cualquier trabajador puede obtener y examinar un SDS en cuanto a sustancias peligrosas localizadas en el centro de empleo. Si el pedido del trabajador de obtener una copia del SDS es por escrito y después de cinco días laborales desde la fecha del pedido, el empleador no ha presentado el SDS al trabajador o no le presenta al trabajador una prueba de que ha tratado de obtener dicho SDS del fabricante, importador, abastecedor o distribuidor y del Departmento de Labor e Industria, el trabajador pidiente puede rehusar a trabajar con dicha sustancia.

Hoja de datos sobre peligros en el medio ambiente: El Formulario de informe de peligros en el medio ambiente (EHSF, en inglés) le informa sobre peligros en el medio ambiente emitidos, descargados o desechados del centro de trabajo. Todos los empleadores están obligados a llenar el EHSF si la orden viene del Departamento de Labor e Industria. Si el EHSF ha sido llenado por un empleador del sector público o privado que no está cubierto por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA, una copia deberá ser proveída al empleado que lo solicite.

Etiquetas o rótulos: Todos los envases y entradas/salidas de tuberías de elementos peligrosos y no peligrosos localizados en los centros de trabajo de los sectores públicos y privados que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán estar debidamente etiquetados. Los empleadores deberán asegurar de que toda señal, rótulo, etiqueta u otras instrucciones se exhiban visiblemente en el envase o entrada/salida de la tubería para que los empleados puedan fácilmente identificar los elementos contenidos.

Récords médicos y de exposición: Los empleadores del sector público o privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán mantener y permitir a los empleados acceso a récords de exposición de los empleados a sustancias tal cómo es requerido por OSHA (bajo el 29 CFR 1910.1200) o por la Administración de la Protección de la Salud en las Minas (bajo 30 CFR 70.210 y 71.210).

No discriminación: Si un empleado del sector público o el centro de trabajo de un empleado del sector privado no cubierto por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA piensa que ha sido despedido, sancionado o discriminado por un empleador al haber hecho uso de sus derechos de acuerdo a la Ley del Derecho a Saber del Trabajador y la Comunidad de Pennsylvania, dicho empleado tiene hasta 180 días– desde la fecha de la alegada acción-para presentar una queja por escrito ante el Departmento de Labor e Industria, Bureau of of Workers' Compensation..

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades.
Empleador / programa de igualdad de oportunidades

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

LIBC-262(ESP) REV 05-24

pennsylvania
DEPARTAMENTO DE EMPLEO E INDUSTRIA
OFICINA DE COMPENSACIÓN LABORAL

RECUERDE: ES IMPORTANTE INFORMARLE A SU EMPLEADOR SOBRE CUALQUIER LESIÓN

El nombre, dirección y número de teléfono la aseguradora de compensación laboral de su empleador, administrador externo (TPA), o la persona que maneja las reclamaciones de compensación laboral para su empresa, son los siguientes:

NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____ **FECHA DE PUBLICACIÓN:** _____

SI ESTÁ ASEGURADO:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre de la Compañía De Seguros: _____
_____
Dirección: _____
Numero de Teléfono: _____
Código del Asegurador: _____

SI ES AUTO ASEGURADO:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre de la Persona que Maneja las Reclamaciones en el
Auto Seguro: _____
Dirección: _____
Numero de Teléfono: _____
Código del Asegurador: _____

SI ALGUIEN DIFERENTE DEL ASEGURADOR ESTÁ MANEJANDO RECLAMACIONES:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre del TPA (Administrador de reclamaciones): _____
_____
Dirección: _____
Numero de Teléfono: _____

SI ALGUIEN DIFERENTE DEL AUTO ASEGURADOR ESTÁ MANEJANDO RECLAMACIONES: (Llene todos los espacios aplicables)
Nombre del TPA (Administrador de reclamaciones): _____
_____
Dirección: _____
Numero de Teléfono: _____

Cualquier persona que presente conscientemente información engañosa o incompleta, con la intención de defraudar, incurre en la violación de la Sección 1102 de la Ley de Compensación Laboral de Pensilvania, 77 PS §1039.2, y también puede ser objeto de sanciones penales y civiles menores de 18 Pa. CSA §4117 (en relación con el fraude de seguros).

Servicios de Información al empleador
717.772.3702

Servicios de Información sobre Reclamaciones
Línea gratuita en PA: 800.482.2383
ocal y fuera de PA: 717.772.4447

Personas con Discapacidad Auditiva
PA Relay 7-1-1

Correo Electónico
ra-li-bwc-helpline@pa.gov

Existen ayudas y servicios auxiliares disponibles a pedido de las personas con discapacidad.
Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades

LIBC-500 REV 09-22

ESTADO DE PENNSYLVANIA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS

DISPOSICIONES LABORALES DE LA LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Ley del 27 de octubre de 1955, P.L. 744, según enmendada)

PROPÓSITO DE LAS DISPOSICIONES El propósito de las disposiciones laborales de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania es prevenir y eliminar prácticas discriminatorias ilegales en el empleo por motivos de raza, color, religión, ascendencia, edad (40 años o más), sexo, origen nacional, discapacidad no relacionada con el trabajo, asociación conocida con una persona con discapacidad, posesión de un diploma obtenido mediante la aprobación del examen de Desarrollo Educativo General (GED), o disposición o negativa a participar en un aborto o esterilización.

PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS ILEGALES Es ilegal — con base en los factores mencionados anteriormente — que un empleador, sindicato u agencia de empleo: 1. Nieguen a cualquier persona igualdad de oportunidades para obtener empleo, ser promovida y gozar de todos los demás derechos relativos a compensación, permanencia y demás términos, condiciones y privilegios del empleo. 2. Nieguen derechos y privilegios de afiliación en cualquier organización sindical. 3. Nieguen a cualquier persona igualdad de oportunidad para ser referida a un empleo. 4. Se nieguen a contratar o discriminen de cualquier otra forma en la contratación con cualquier contratista independiente, según lo definido en la Sección 4(x) de la PHRA. También es ilegal que cualquier persona, empleador, sindicato o agencia de empleo tome represalias contra un individuo porque este haya presentado una queja ante la Comisión, haya participado de otra manera en algún procedimiento de la Comisión, o que cualquier persona ayude o incite a cualquier práctica discriminatoria ilegal conforme a la Ley de Relaciones Humanas.

PARTES SUJETAS A LA LEY Las disposiciones laborales de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania se aplican a: (1) Empleadores de 4 o más personas,incluidas las entidades del gobierno estatal y local, (2) Organizaciones sindicales, y (3) Agencias de empleo.

QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA Las quejas pueden presentarse dentro de los 180 días posteriores al presunto acto de discriminación por cualquiera de las siguientes personas: (1) Cualquier persona que crea que ha sido discriminada, (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, (3) El Fiscal General de Pennsylvania, o (4) Un empleador cuyos empleados obstaculicen el cumplimiento de las disposiciones de la Ley.

PARTES EXENTAS DE LA LEY Las disposiciones laborales de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania no se aplican a: (1) Cualquier persona empleada en la agricultura o en el servicio doméstico, (2) cualquier persona que, como parte de su empleo, resida en la residencia personal del empleador, (3) Cualquier persona empleada por sus padres, cónyuge o hijo(a).

QUIÉNES DEBEN PUBLICAR ESTE AVISO Todo empleador, organización sindical y agencia de empleo sujetos a las disposiciones laborales de esta Ley están obligados por ley a colocar este aviso en un lugar visible, fácilmente accesible y bien iluminado, frecuentado habitualmente por solicitantes, empleados o miembros.

ADVERTENCIA: Retirar, alterar, cubrir o destruir este aviso constituye una violación del Código Penal de Pennsylvania y puede dar lugar a multa o pena de prisión.

Para obtener más información, escriba, llame o visite la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficinas Ejecutivas: 555 Walnut Street, Suite 808 · Harrisburg, PA 17101 (717) 787-4410 · (717) 787- 7279 (TTY) o visítenos en www.pa.gov/PHRC
Para presentar una queja, comuníquese con la Oficina Regional más cercana a usted:

Pittsburgh
301 5th Ave., Suite 390, Piatt Place
Pittsburgh, PA 15222
(412) 565-5395
(412)565-5711 (TTY)

Harrisburg
555 Walnut Street, Suite 808
Harrisburg, PA 17101
(717) 787-9780
(717) 787-7279 (TTY)

Philadelphia
110 N. 8th Street, Suite 501
Philadelphia, PA 19107
(215) 560-2496
(215) 560-3599 (TTY)

ESTADO DE PENNSYLVANIA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS

DISPOSICIONES SOBRE ALOJAMIENTOS PÚBLICOS LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Ley del 27 de octubre de 1955, P.l. 744 con Enmienda)

En virtud de esta Ley, un alojamiento público es cualquier establecimiento o servicio que esté abierto al público en general, acepte o solicite el patrocinio del público, incluidos los servicios gubernamentales. Es ilegal que cualquier propietario, arrendatario, titular, administrador, superintendente, agente o empleado de cualquier alojamiento público discrimine contra cualquier persona en el uso y disfrute pleno de dicho alojamiento público, por motivos de raza, color, religión, sexo, ascendencia, origen nacional, discapacidad, asociación conocida con una persona con discapacidad, uso de un animal guía o de asistencia debido a ceguera, sordera o discapacidad física, o porque el usuario sea manejador o entrenador de dichos animales. Este aviso, preparado y distribuido por la Comisión de Relaciones Humanas de Pensilvania, debe ser exhibido por cualquier propietario, arrendatario, titular o administrador de un alojamiento público. Los avisos deben colocarse en lugares visibles, fácilmente accesibles y bien iluminados dentro del alojamiento público, donde puedan ser claramente observados por quienes busquen o otorguen cualquiera de los alojamientos, ventajas, instalaciones o privilegios de dicho alojamiento público.
Las quejas deben presentarse dentro de los 180 días siguientes al presunto acto de discriminación.

ADVERTENCIA: Retirar, alterar, cubrir o destruir este aviso constituye una violación del Código Penal de Pennsylvania y puede dar lugar a multa o pena de prisión. Para obtener más información, escriba, llame o visite la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania: **Oficinas ejecutivas: 555 Walnut Street, Suite 808· Harrisburg, PA 17101 (717) 787-4410 · (717) 787- 7279 (TTY) · www.pa.gov/PHRC. Para presentar una queja, comuníquese con la Oficina Regional más cercana a usted**

Pittsburgh
301 5th Ave., Suite 390, Piatt Place
Pittsburgh, PA 15222
(412) 565-5395
(412)565-5711 (TTY)

Harrisburg
555 Walnut Street, Suite 808
Harrisburg, PA 17101
(717) 787-9780
(717) 787-7279 (TTY)

Philadelphia
110 N. 8th Street, Suite 501
Philadelphia, PA 19107
(215) 560-2496
(215) 560-3599 (TTY)

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE HORARIOS EN LA LEY DE TRABAJO INFANTIL

DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE DONDE SE EMPLEE A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS

Este resumen contiene información general y no debe ser considerado tan completo como las declaraciones oficiales contenidas en la ley o sus regulaciones. **Los menores de 16 años deben contar con una declaración escrita por parte de uno de los padres o guardianes del menor reconociendo los deberes y los horarios de trabajo y concediendo el permiso de trabajo.**

HORARIOS DE TRABAJO—MENORES DE 14 y 15 AÑOS DE EDAD*

HORARIOS DE TRABAJO

Durante el período escolar: Máximo tres horas en días de escuela, ocho horas en cualquier otro día y 18 horas por semana (de lunes a viernes) y sólo en aquellos períodos en los que no interfiera con su asistencia a la escuela. Además de ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Excepción: Los estudiantes de 14 años o más, cuyo empleo haga parte de un programa de empleo reconocido por la escuela, pueden ser contratados por horas, cuando se combinan con las horas de escuela, las cuales no superen las ocho horas en un día.

Durante las vacaciones: Máximo ocho horas al día, y 40 horas por semana.

TIEMPO DE TRABAJO

El trabajo está prohibido después de las 7 p.m. y antes de las 7 a.m.

Excepciones: *Durante las vacaciones escolares, los menores pueden ser empleados hasta las 9 p.m. Los menores de edad con al menos 11 años de edad pueden ser contratados en la entrega de diarios de 5 a.m. a 8 p.m., excepto durante las vacaciones escolares, y después hasta las 9 p.m. Los miembros de compañías de bomberos voluntarios pueden participar en actividades de formación y extinción de incendios hasta las 10 pm con el consentimiento por escrito de los padres.*

HORARIOS DE TRABAJO — Menores de 16 y 17 años de edad * **

HORARIOS DE TRABAJO

Durante el período escolar: Máximo ocho horas al día y 28 horas por semana (de lunes a viernes). Además de ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Durante las vacaciones: Máximo 48 horas por semana; 10 horas al día; un menor puede rechazar cualquier solicitud de más de 44 horas semanales de trabajo.

TIEMPO DE TRABAJO

El trabajo está prohibido antes de 6 am y después de las 12 am.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores pueden trabajar hasta la 1 am. Los miembros de las compañías de bomberos voluntarios pueden continuar sirviendo en respuesta a una llamada de incendio hasta ser relevados por el jefe.

* Los menores que trabajan como asistentes de deportes no están sujetos a los horarios de ley y las restricciones de tiempo de trabajo.

**EXCEPTO: A) menores que se hayan graduado de la escuela secundaria o que estén exentos de asistencia obligatoria según el Código de Escuelas Públicas no están sujetos a las horas de trabajo ni a las restricciones de tiempo de trabajo consagradas en la ley.

B) Aplican reglas especiales a los adultos jóvenes, 16 a 17 años de edad, contratados durante vacaciones escolares como consejeros en un campamento de verano residente, operado por una organización religiosa o de exploradores.

MÁXIMO EMPLEO: NO MÁS DE SEIS DÍAS CONSECUTIVOS (excepto para la entrega de diarios).
PERÍODO DE TRABAJO DE 30 MINUTOS PARA COMER CADA CINCO HORAS CONSECUTIVAS DE TRABAJO O ANTES.

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR: En los cinco días siguientes al inicio del empleo del menor, el empleador deberá enviar una notificación por escrito sobre las tareas normales del menor, el horario de trabajo, la edad del menor y el número del permiso de trabajo al funcionario que emitió dicho permiso de trabajo. En los cinco días siguientes al último día de empleo del menor, el menor deberá enviar una notificación por escrito al funcionario que emitió dicho permiso de trabajo indicando que ya no está empleado.

LAS REGLAS DE LAS ACTIVIDADES DE MENORES SEGÚN LA LEY DE TRABAJO DE MENORES

Este sumario tiene por objeto el difundir la información general, y no tiene la misma fuerza que las declaraciones oficiales contenidas en la ley y sus regulaciones.

Edad	Horas máx. (período de 24 horas) en el lugar de empleo (no incluye horas en la residencia de los menores)	Horas máx. (período de 24 horas) (incluye horas de trabajo en la residencia de los menores)
Infantes < 6 meses	2	No corresponde
6 meses—1 año	4	2
2—5 años	6	3
6—8	8	4
9—15	9	5
16—17	10	6

- Eventos "en vivo"—número máximo: tres por día o10 por semana (de domingo a sábado).
- Períodos de comida de media hora—una hora no cuenta como parte del máximo de horas/tiempo de descanso en el lugar del empleo.
- El tiempo del 'no empleo' puede ser de capacitación, descanso y entretenimiento.
- El día de trabajo para los menores no deberá empezar antes de las 5 a.m., y deberá terminar a más tardar a las 10 p.m. en las noches anteriores al día escolar o a más tardar las 12:30 a.m. en noches que no sean anteriores al día escolar.
- Deberán transcurrir por lo menos 12 horas entre la salida del trabajo y la hora de regreso al empleo al día siguiente.
- Los de 14-17 años pueden trabajar durante las horas escolares si tienen permiso de los directivos de la escuela, por hasta dos días consecutivos, pero no pueden trabajar más de 8 horas en un período de 24 h.
- Las reglas de rendimiento no se usan para menores graduados de la secundaria o que están eximidos de la asistencia obligatoria según el Código de Escuelas Públicas.

Para más información sobre la Ley de Trabajo Infantil, por favor consulte el sitio web del Departamento de Empleo e Industria en www.dli.state.pa.gov y haga clic en "Cumplimiento del Derecho Laboral."

Envíe sus consultas y quejas a una de las oficinas de la Agencia de Observancia de la Legislación Laboral:

Oficina del Distrito de Altoona
1130 12th Ave.
Suite 200
Altoona, PA 16601
814-940-6224 or 877-792-8198

Oficina del Distrito de Harrisburg
1301 Labor & Industry Building
651 Boas St.
Harrisburg, PA 17121
717-705-5969 or 800-932-0665

Oficina del Distrito de Philadelphia
110 North 8th St.
Suite 203
Philadelphia, PA 19107
215-560-1858 or 877-817-9497

Oficina del Distrito de Pittsburgh
301 5th Ave.
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
412-565-5300 or 877-504-8354

Oficina del Distrito de Scranton
201 B State Office Building
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
570-963-4577 or 877-214-3962

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición a las personas con incapacidades. Un Programa de Empleo de Igualdad de Oportunidades. LLC-5 REV. 08-23

NO FUMAR

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

RESUMEN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE EN TODAS LAS EMPRESAS DE PENSILVANIA REGIDAS POR LA LEY DE SALARIO MÍNIMO

La Ley del Salario Mínimo de Pensilvania establece un salario mínimo fijo y una tasa de horas extras para los empleados. También establece obligaciones relacionadas con el cumplimiento para el Departamento de Trabajo e Industria y para los empleadores. Además, la Ley del Salario Mínimo establece sanciones por su incumplimiento. Este resumen brinda información general y no constituye una postura oficial asumida por el Departamento de Trabajo e Industria.

Pago por Horas Extras: Los trabajadores recibirán 1½ veces su salario regular tras trabajar 40 horas en una semana laboral (Excepto en los casos descritos)

Salario Mínimo:

$7.25 por hora a Partir del 24 de julio, 2009
(Excepto en los casos descritos)

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS: Un empleador puede pagar un mínimo de $2.83 por hora a un empleado que recibe $135.00 al mes en propinas. El empleador debe compensar la diferencia si sumadas las propinas y los $2.83 no alcanzan el salario mínimo regular de Pensilvania.

MANTENER REGISTROS: Todo empleador debe mantener registros precisos de los ingresos y las horas trabajadas de cada empleado, y facilitar el acceso al Departamento de Trabajo e Industria.

PENALIDADES: Dejar de pagar el salario mínimo legal o cometer otras infracciones puede conllevar al pago de salarios atrasados y a otras acciones civiles o penales cuando se justifiquen.

EXENCIONES: Las horas extras se aplican en determinadas clasificaciones de empleo. (Ver páginas 2 y 3)

EXISTEN CONCESIONES ESPECIALES PARA: Estudiantes, aprendices y personas con discapacidad, bajo solicitud previa.

EXENCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas

- Trabajo en una granja
- Servicio doméstico en el domicilio particular del empleador o en sus alrededores
- Entrega de periódicos al consumidor
- Publicación de un periódico semanal, quincenal o diario con una circulación inferior a 4000 ejemplares cuando la mayor parte de la circulación se realiza en el condado donde se publica o en un condado limítrofe
- Vendedor externo de buena fe
- Organización educativa, benéfica, religiosa o sin fines de lucro en la que no existe una relación empleador-empleado y se presta un servicio gratuitamente
- Caddy de golf
- En empleo estacional, si el empleado es menor de 18 años o si un estudiante menor de 24 años está empleado por una agencia de salud o bienestar social sin fines de lucro dedicada a actividades relacionadas con niños con discapacidades o por un campamento recreativo estacional diurno o residente sin fines de lucro para campistas menores de 18 años, que opera por un período de menos de tres meses en cualquier año
- En empleo en un establecimiento público de diversión o recreo, un campamento organizado o un centro de conferencias religioso o educativo sin fines de lucro, si (i) no opera más de siete meses al año o (ii) durante el año calendario anterior, el promedio de ingresos de cualquiera de los 6 meses no fue superior al 33% de sus ingresos promedio de los otros 6 meses de dicho año
- Operador de central telefónica empleado por una empresa de telefonía pública de propiedad independiente que no tiene más de 750 estaciones
- Los empleados no sujetos a la legislación de la administración pública que ocupan un cargo electivo o forman parte del personal de dicho titular, son asesores inmediatos del titular o son nombrados por el titular para prestar servicios a nivel de elaboración de políticas.
- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, según la definición del Departamento.

ASIGNACIONES

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras instalaciones. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el trabajador es notificado de esta condición y la acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito alimentario más las propinas, debe ser igual al salario mínimo vigente.

Comidas: Alimentos suministrados en forma de comidas en un horario establecido.

Alojamiento: Instalación de vivienda disponible para el uso personal del empleado a todas horas.

Coste razonable: Coste real, sin beneficio, para el empleador o para cualquier persona vinculada al empleador.

EXCEPCIONES a las Tarifas del Salario Mínimos

- Los aprendices y los estudiantes (de buena fe de la escuela secundaria o de la universidad), después de obtener un certificado especial de la Oficina de Cumplimiento de las Leyes Laborales, (651 Boas Street, Habitación 1301, Harrisburg, PA 17121-0750) pueden ser pagados el 85% del salario mínimo como sigue:
  Aprendices: 40 hora por semana. Máximo ocho semanas
  Estudiantes: Hasta 20 horas por semana. Hasta 40 horas semanales durante los períodos de vacaciones estudiantiles
- Las personas con una deficiencia o lesión física o mental pueden recibir una remuneración inferior al salario mínimo, aplicable si se obtiene una licencia que especifique una tarifa acorde con la capacidad productiva en la Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral, (651 Boas Street, Habitación 1301, Harrisburg, PA 17121-0750), o si se obtiene un certificado federal en virtud de la Sección 14(c) de la Ley de Normas Laborales Justas del Departamento de Trabajo de EE.UU.

EXENCIONES de las Tasas por Horas Extras

- Un marinero
- Todo vendedor, recambista o mecánico dedicado principalmente a la venta y el mantenimiento de automóviles, remolques, camiones, aperos de labranza o aeronaves, si está empleado por un establecimiento no fabricante dedicado principalmente a la venta de dichos vehículos a los compradores finales. (Ejemplo: el 51% del negocio es la venta frente al 49% en el servicio de dichos vehículos)
- Conductor de taxi
- Cualquier empleado de un transportista. El Secretario Federal de Transporte tiene la facultad de establecer las cualificaciones y las horas máximas de servicio en virtud de la sección 3102 (b)(1) y (2) del 49 U.S.C. (relativa a los requisitos de cualificación, horas de servicio, seguridad y normas de equipamiento)
- Cualquier empleado que se dedique a la transformación de la savia de arce en azúcar (que no sea azúcar refinado) o jarabe
- Empleo en una sala de cine
- Locutor, redactor de noticias, ingeniero jefe de una emisora de radio o televisión, cuyo estudio principal se encuentra en:
  - Ciudad o pueblo de 100,000 habitantes o menos, si no forma parte de un área estadística metropolitana estándar con una población total superior a los 100,000 habitantes; o
  - Ciudad o pueblo de 25,000 habitantes o menos, que forma parte de dicha área pero está a un mínimo de 40 millas aéreas de la ciudad principal del área
- Las horas de un empleado de una compañía aérea sujeta a las disposiciones del Título II de la Ley de Trabajo Ferroviario (Ley Pública 69-257, 44 Stat. 577, 45 U.S.C. § 181 et seq.) cuando:
  - las horas son trabajadas voluntariamente por el empleado en virtud de una práctica de intercambio de turnos según la cual el empleado tiene la oportunidad de reducir las horas trabajadas en cualquier semana de trabajo ofreciendo voluntariamente un turno para su intercambio o reasignación; o
  - las horas de trabajo requeridas, los salarios y la compensación de las horas extraordinarias se han acordado en un convenio colectivo entre el empleador y la organización laboral que representa a los empleados a efectos de la negociación colectiva o en virtud de un acuerdo o entendimiento voluntario alcanzado entre el empleador y el empleado

PREGUNTAS/QUEJAS

CONTACTO	CONDADOS
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Altoona 1130 12th Avenue Suite 200 Altoona, PA 16601-3486 Teléfono: **814-940-6224** ó **877-792-8198**	Armstrong, Bedford, Blair, Cambria, Cameron, Centre, Clarion, Clearfield, Clinton, Elk, Fayette, Forest, Fulton, Huntingdon, Indiana, Jefferson, McKean, Mifflin, Potter, Somerset, Warren, Westmoreland
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Harrisburg 651 Boas Street, Habitación 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Teléfono: **717-787-4671** ó **800-932-0665**	Adams, Columbia, Cumberland, Dauphin, Franklin, Juniata, Lancaster, Lebanon, Montour
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Filadelfia 110 North 8th St., Suite 203 Filadelfia, PA 19107 Teléfono: **215-560-1858** ó **877-817-9497**	Bucks, Chester, Delaware, Montgomery, Philadelphia
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Pittsburgh 301 5th Avenue, Suite 330 Pittsburgh, PA 15222 Teléfono: **412-565-5300** ó **877-504-8354**	Allegheny, Beaver, Butler, Crawford, Erie, Greene, Lawrence, Mercer, Venango, Washington
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Scranton 201-B State Office Edificio 100 Lackawanna Avenue Scranton, PA 18503 Teléfono: **570-963-4577** ó **877-214-3962**	Berks, Bradford, Carbon, Lackawanna, Lehigh, Luzerne, Lycoming, Monroe, Northampton, Pike, Schuylkill, Sullivan, Susquehanna, Tioga, Wayne, Wyoming

MÁS INFORMACIÓN DISPONIBLE EN INTERNET

Encontrará más información sobre la Ley del Salario Mínimo en: **www.dli.pa.gov**,
Palabra Clave de PA: Salario Mínimo. Desde la página web, puede presentar un formulario de reclamación, encontrar respuestas a las **preguntas frecuentes** y leer más sobre la Ley del Salario Mínimo.

Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares. Empleador con Igualdad de Oportunidades/Programa LLC-1 REV 06-22

Deberá ser colocado en un lugar claramente visible en cada comercio de Pensilvania, que se rija por la Ley de Igualdad Salarial

Department of Labor & Industry
Bureau of Labor Law Compliance

RESUMEN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL

Se prohíbe la discriminación basada en el sexo: Prohíbe la discriminación por parte de todo empleador entre sus empleados, en todo lugar de trabajo, sobre la base del sexo, mediante el pago de salarios en un porcentaje menor al pagado a los empleados del sexo opuesto para trabajos en **iguales** condiciones y que requieren **iguales** habilidades. Establece que la variación en el pago de los salarios no está prohibida cuando se basa en un sistema de aumentos por mérito, capacitación o antigüedad que no discrimina sobre la base del sexo.

Administración: Faculta a la Secretaría de Trabajo e Industria a administrar las cláusulas de la ley y a emitir leyes y reglamentaciones que harán efectivas las cláusulas de la ley.

Cobro de salarios impagos en caso de discriminación: Establece el cobro de salarios adeudados impagos en el marco de la ley y, además, un monto igual por perjuicios liquidados y costos y honorarios razonables del abogado. Autoriza a la Secretaría de Trabajo e Industria, y a pedido del empleado, a hacerse cargo del cobro del reclamo salarial. Para este reclamo establece un límite de **dos** años a partir de la fecha en que se produjo la violación de la ley.

Registros requeridos: Obliga al empleador a mantener los registros de salarios, tarifas salariales, clasificaciones de puestos y otros términos y condiciones laborales de las personas empleadas. Obliga a los empleadores a publicar un resumen de la ley.

SANCIONES: Se aplicará una multa no menor que $50 y no mayor que $200, o arresto no menor que 30 días y no mayor que 60 días, en los siguientes casos: (1) el empleador que intencional y deliberadamente viola las cláusulas de la ley, o despide, o por el contrario discrimina a un empleado que presenta un reclamo, entabla, o atestigua en procedimientos legales en el marco de esta ley; y (2) el empleador que no