PENNSYLVANIA

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: PA50SP
Compliance Code: PA-0723-F04 • Check Compliance By Scanning Here

PENNSYLVANIA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo que haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

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

pennsylvania DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES SOBRE HORAS DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL

DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE DONDE TRABAJEN PERSONA MENORES DE 18 AÑOS

Este resumen es para información general y no debe considerarse de la misma manera que las declaraciones oficiales contenidas en la Ley o sus reglamentos. **Los menores de 16 años deben tener una declaración escrita del padre, madre o tutor del menor reconociendo los deberes, horas del empleo, y otorgando permiso para trabajar.**

HORAS DE EMPLEO—MENORES DE 14 Y 15 AÑOS *

HORAS DE EMPLEO

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

Excepción: Los estudiantes de 14 años o más, cuyo empleo sea parte de un programa de trabajo escolar reconocido, pueden ser contratados por horas, al combinar con el horario escolar, sin exceder las ocho horas en un día.

Durante las Vacaciones Escolares: Máximo ocho horas/día, 40 horas/semana.

TIEMPO DE TRABAJO

Se prohíbe el empleo después de las 7 p.m. y antes de las 7 a.m.

Excepciones: *Durante las vacaciones escolares los menores podrán trabajar hasta las 9p.m. Los menores de 11 años pueden trabajar en el reparto deperiódicos de 5:00 a.m. a 8:00 p.m., excepto durante las vacaciones escolares, en cuyo caso el horario es hasta las 9:00 p.m. Los miembros de las compañías de bomberos voluntarios pueden participar en actividades de entrenamiento yextinción de incendios hasta las 10:00 p.m. con el consentimiento escrito de sus padres.*

HORAS DE EMPLEO—MENORES DE 16 Y 17 AÑOS * **

HORAS DE EMPLEO

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/semana; 10 horas/día; unmenor puede rechazar cualquier solicitud para trabajar más de 44 horas/semana.

TIEMPO DE TRABAJO

Está prohibido trabajar antes de las 6 a.m. y después de las 12 a.m.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores podrán trabajar hasta la 1 a.m. Los miembros de las compañías de bomberos voluntarios podrán seguir prestando servicio en respuesta a un llamado de incendio hasta que el jefe los excuse.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores podrán trabajar hasta la 1 a.m. Los miembros de las compañías de bomberos voluntarios podrán seguir prestando servicio en respuesta a un llamado de incendio hasta que el jefe los excuse.

* Los menores empleados como asistentes deportivos no están sujetos a las restricciones de horario y tiempo de trabajo de la Ley.

**EXCEPTO: A) Los menores que se hayan graduado de la escuela secundaria o que están exentos de la asistencia obligatoria según elCódigo de Escuelas Públicas no están sujetos a las restricciones de horas de empleo o tiempo de trabajo de la Ley.

B) Se aplican reglas especiales a los adultos jóvenes, de 16 y 17 años, empleados durante las vacaciones escolares como consejeros en un campamento de verano para residentes operado por una organización religiosa o de scouts.

MÁXIMO DE EMPLEO: NO MÁS DE seis DÍAS CONSECUTIVOS (excepto en la entrega de periódicos).
SE REQUIERE UN PERÍODO PARA COMER DE 30 MINUTOS ANTES DE CINCO HORAS CONSECUTIVAS DE TRABAJO.

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR: *Dentro de los cinco días siguientes al inicio del empleo del menor,* el empleador debe presentar una notificación escrita de las tareas normales del menor y las horas de empleo, la edad del menor y el número del permiso de trabajo al funcionario emisor de dicho permiso de trabajo. *Dentro de los cinco días siguientes al último día de empleo del menor*, el empleador deberá notificar por escrito al funcionario emisor que el menor ya no se encuentra empleado.

NORMAS SOBRE HORAS DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL PARA ACTUACIONES 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 obtener más información sobre la Ley de Trabajo Infantil, consulte el sitio web del Departamento de Trabajo e Industria en www.dli.pa.gov y haga clic en"Cumplimiento de la legislación laboral".

Dirija sus consultas y quejas a una de las oficinas de la Oficina de Cumplimiento 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

Envíe un correo electrónico a la Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral a: RA-LI-SLMR-LLC@pa.gov
Se encuentran disponibles ayudas y servicios auxiliares a solicitud de personas con discapacidad.

LLC-5 REV. 02-24

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL EMPLEO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Ley del 27 de octubre de 1955, P.L. 744, con enmienda)

PROPÓSITO DE LAS PREVISIONES El propósito de las previsiones del empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania es prevenir y eliminar prácticas discriminatorias ilegales en el empleo por razón de raza, color, religión, linaje, edad (mayores de 40), sexo, nacionalidad, discapacidad no relativa al trabajo, asociación conocida con un individuo discapacitado, posesión de un diploma basado en la aprobación de un examen de desarrollo general educacional, o voluntad o rechazo a participar en aborto o esterilización.

PRACTICAS DISCRIMINATORIAS ILEGALES Es ilegal-sobre la base de los hechos enlistados arriba-para un empleador, sindicato o agencia e empleos: 1. Negar a cualquier persona una oportunidad igual de obtener un empleo, ser promovido y conferirle todos los demás derechos de compensación, ocupación y otros términos, condiciones y privilegios del empleo. 2.Negar los derechos y privilegios de membresía en una organización laboral. 3. Negar a cualquier persona igual oportunidad de dar referencias para un empleo. 4.Rehusar contratar o de otra forma discriminar en contratar con un contratista independiente que esté licenciado por la Oficina de Negocios Profesionales y Ocupacionales. También es ilegal para cualquier persona, empleador, sindicato o agencia de empleos tomar retaliaciones contra un individuo porque el individuo haya radicado una reclamación con la Comisión, o haya participado de otra manera en cualquier proceso de la Comisión, o para cualquier persona ayudar o apoyar cualquier práctica discriminatoria bajo la Ley de Relaciones Humanas.

PARTES SOMETIDAS A LA LEY Las previsiones del empleador de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania se aplican a: (1) Empleadores de más de 4 personas, incluyendo unidades del estado y del gobierno local, (2) Organizaciones del trabajo, y (3) Agencias de empleo.

QUIEN PUEDE RADICAR UNA RECLAMACIÓN Las reclamaciones pueden ser radicadas dentro de 180 días del presunto acto de discriminación por cualquiera de los siguiente: (1) Cualquier persona que crea que ha sido discriminada. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, (3) El Procurador General de Pennsylvania, o (4) Un empleador cuyos empleados obstaculicen el cumplimiento con las previsiones de la Ley.

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

QUIEN DEBE PUBLICAR ESTE AVISO A cada empleador, organización laboral y agencia de empleos sometida a las previsiones de esta Ley se le exige por ley publicar este aviso en un lugar claramente visible, de fácil acceso y bien iluminado usualmente frecuentado por los candidatos, empleados o miembros.

ADVERTENCIA: La remoción, mutilación, cobertura o destrucción de este aviso es una violación del Código Criminal de Pennsylvania y su autor puede ser sometido a una multa o prisión.

Para mayor información, escriba, llame por teléfono o visite la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficinas Ejecutivas: 333 Market Street, 8th Floor · Harrisburg, PA 17126 • (717) 787-4410 • (717) 787-4087 (TTY)
o visite el sitio www.phrc.state.pa.us

Para radicar una reclamación contacte la Oficina Regional más cercana a usted:

Pittsburgh	Harrisburg	Philadelphia
5th Ave., Suite 390, Piatt Place	333 Market Street, 8th Floor	110 N. 8th St., Suite 501
Pittsburgh, PA 15222	Harrisburg, PA 17104	Philadelphia, PA 19107
(412) 565-5395	(717) 787-9780	(215) 560-2496
(412)565-5711 (TTY)	(717) 787-7279 (TTY)	(215) 560-3599 (TTY)

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: _____

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: _____

Fecha De Publicación: _____

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	Servicios de Información sobre Reclamaciones	Personas con Discapacidad Auditiva	Correo Electrónico
717.772.3702	Línea gratuita en PA: 800.482.2383 local y fuera de PA: 717.772.4447	PA Relay 7-1-1	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

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Mensualmemte*
☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Otros* _____

Por: _____

Titulo: _____

NO FUMAR

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "Sí"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.
Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.
Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

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 cumple con la conservación de los registros, adultera esos registros, entorpece, demora o de algún otro modo interfiere con la Secretaría o su representante autorizado, en el desarrollo de sus obligaciones de hacer cumplir la ley. Cada día que continúa una violación constituye una infracción aparte.

Encuentre más información en línea

Podrá obtener información adicional sobre la Ley de Igualdad Salarial disponible en línea en: www.dli.state.pa.us, haga clic en "Labor Law Compliance" (Cumplimiento de la Ley de Trabajo) en Quick Links (enlaces directos).

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad

LLC-8(ESP) 6-08

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL ALOJAMIENTO PÚBLICO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

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

Bajo esta Ley, un alojamiento público es cualquier alojamiento que está abierto a, acepta o solicita el patrocinio del público en general, incluyendo los servicios gubernamentales. Es ilegal para cualquier poseedor, arrendatario, propietario, administrador, superintendente, agente, o empleado de cualquier alojamiento público discriminar contra cualquier persona el uso completo y el goce de tal alojamiento público, por razón de la raza, color, religión, sexo, linaje, nacionalidad, discapacidad, asociación conocida con una persona con discapacidad, uso de una guía o soporte animal debido ceguera, sordera o discapacidad física o porque el usuario es manejador o entrenador de tales animales. Este aviso, que ha sido preparado y distribuido por la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, debe ser publicado por cualquier cualquier poseedor, arrendatario, propietario o administrador de un alojamiento público. Los avisos debe ser publicado de manera claramente visible en lugares fácilmente accesibles y bien iluminados en el alojamiento público, donde ellos puedan se vistos fácilmente por aquellos que busquen o concedan cualquiera de los alojamientos, ventajas, facilidades o privilegios de tal alojamiento público. **Las reclamaciones pueden radicarse dentro de 180 días