

## FED 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 SOBRETIEPO**  
El pago por sobretiepo es de 1 1/2 veces el salario regular de pago por cada hora de trabajo adicional que exceda de 40 horas de trabajo en una semana.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**  
El trabajo de menores de edad es permitido en la mayoría de los trabajos a partir de los 14 años de edad. Los menores de 14 años pueden trabajar en el comercio de venta al por menor, en la agricultura, el comercio de servicios y en la industria de la construcción. Los menores de 14 años no pueden trabajar en la industria de la construcción, en la agricultura, el comercio de servicios y en la industria de la construcción, en la industria de la construcción, en la agricultura, el comercio de servicios y en la industria de la construcción.

**CREDITO POR PROPINAS**  
Los empleadores de restaurantes pueden optar por pagar un crédito por propinas a sus empleados. El crédito por propinas debe ser al menos el 8% del salario mínimo federal.

**EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO**  
Los empleadores deben proporcionar un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda retirarse brevemente de su trabajo para ir al baño o para beber agua. Los empleadores no pueden exigir que un empleado pague por el uso de un baño o por beber agua.

**DEPARTAMENTO DE LABOR UNITED STATES OF AMERICA**

**WHY DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1088 SPA REV. 04/2023**

## FED SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

**¿Qué es una licencia de FMLA?**  
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible beneficios con protección del empleo por razones familiares y médicas que califican. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

**¿Qué debe hacer mi empleador?**  
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empleador debe:

- Permitirle que ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique.
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los beneficios de FMLA, al finalizar su licencia.

**¿Qué debe hacer mi empleador?**  
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empleador debe:

- Permitirle que ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique.
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los beneficios de FMLA, al finalizar su licencia.

**¿Qué debe hacer mi empleador?**  
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empleador debe:

- Permitirle que ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique.
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los beneficios de FMLA, al finalizar su licencia.

**DEPARTAMENTO DE LABOR UNITED STATES OF AMERICA**

**DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 04/2023**

## FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

**LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLAZO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS**

**USERRA protege los derechos laborales de los individuos que dejan su puesto de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminados contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aplicantes a servicios uniformados.**

**DERECHOS A REEMPLAZO**  
USERRA le da el derecho a recuperar su empleo civil si deja de trabajar para el desempeño del deber en el servicio uniformado.

- usted se asegura de que su empleador recibe previo aviso escrito de sus servicios uniformados.
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicios acumulados en los servicios uniformados en el momento de su empleo con el empleador reemplazado.
- usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio.
- usted no ha sido separado del servicio o ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

**DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN REPRESALIAS**  
Si usted:

- es miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado;
- empezó un empleo pero no puede regresar a usted;
- empleo actual;
- reemplazo;
- retención de su empleo;
- debió a esta discriminación.

**U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice • Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590**

**REV. 05/2022**

## PA Department of Labor & Industry

### RESUMEN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

**DEBE COLGARSE EN UN LUGAR VISIBLE EN TODAS LAS EMPRESAS DE PENNSYLVANIA REGISTADAS POR LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO**

**Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009**  
(Excepto en los casos descritos)

**Pago por Horas Extras**  
Los trabajadores recibirán 1 1/2 veces su salario regular tras trabajar 40 horas en una semana laboral.  
(Excepto en los casos descritos)

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1088 SPA REV. 04/2023**

## PA Resumen de las estipulaciones de la Ley de Labor de Menores sobre las horas de trabajo

**DEBE SER EXHIBIDO EN UN LUGAR VISIBLE DONDE PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS SEAN EMPLEADAS**

**Las reglas de las actividades de menores según la Ley de Trabajo de Menores**

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

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 04/2023**

## FED DERECHOS DEL EMPLEADO

**LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO**

**La Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo prohíbe a los empleadores el uso de pruebas de polígrafo para determinar la veracidad de los empleados en el momento de contratarlos o durante el curso de su empleo.**

**EXCEPCIONES**  
Esta ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatal y local. Tampoco se aplica a los pruebas que el Gobierno Federal le administra a ciertos individuos del servicio que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 04/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## PA Salario Mínimo \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009

**EXCEPCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**EXCEPCIONES A LAS TARIFAS DEL SALARIO MÍNIMO**

**EXCEPCIONES DE LAS TASAS POR HORAS EXTRAS**

**DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIA DE PENNSYLVANIA**

**1-866-487-9243**

**www.dol.gov/agencies/whd**

**WH1420 REV. 02/2022**

## FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

**La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la EE. UU. ha cumplido las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que su caso está discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.**

**¿Quién está Protegido?**  
• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo a empleados temporales  
• Miembros de la familia  
• Miembros de sindicatos o miembros de un sindicato

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
• Edad (40 años o más)  
• Etnia o raza  
• Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
• Discapacidad  
• Información genética (incluyendo salarios del empleador para la compra, el uso o la divulgación de información genética)  
• Inmigración (incluyendo solicitantes de empleo, servicios públicos o laboral limitado)

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
• Desplazo  
• Asesor (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
• Contratación o promoción  
• Asignación  
• Reajustes (salarios designados o compensación)  
• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada o embarazo o parto o la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera  
• Beneficios  
• Referencia  
• Opciones  
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
• Solicitudes de divulgación de información médica de los empleados  
• Contacto por correo electrónico o comunicaciones a alguien de oponerse a la discriminación, presentar una queja o participar en una investigación o procedimiento  
• Conducta de acoso, intimidación, amenaza o interferencia con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude a cometer o a otro persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o ajustes para el empleo)

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

**1-800-649-4000**

**www.eeoc.gov**

**REV. 06/2023**