J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

PENNSYLVANIA
Leyes laborales

Salario mínimo

Department of Labor & Industry

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

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 1½ veces su salario regular tras trabajar 40 horas en una semana laboral
(Excepto en los casos descritos)

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.

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 laescuela 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) (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:
  - o 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
  - 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:
  - o 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
  - 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, Room 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Teléfono: **717-787-4671** ó **800-932-0665**	Adams Columbia Cumberland Dauphin Franklin Juniata		Lancaster Lebanon Montour Perry York
Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral Oficina del Distrito de Filadelfia 110 North 8th St., Suite 203 Philadelphia, 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 Bldg. 100 Lackawanna Avenue Scranton, PA 18503 Teléfono: **570-963-4577** ó **877-214-3962**	Berks Bradford Carbon Lackawanna Lehigh Luzerne Lycoming	Monroe Northampton Northumberland Pike Schuylkill Snyder	Sullivan Susquehanna Tioga Union 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(ESP)

REV. 06/2022

***AVISO:** Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Trabajo de menores de edad

Department of Labor & Industry, Bureau of Labor Law Compliance

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

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

Los menores de 16 deberán tener una declaración por escrito de su padre –o madre –o guardián que reconozca en qué consiste el trabajo y las horas de empleo; esta declaración debe dar permiso para trabajar.

HORAS DE EMPLEO —14 y 15 AÑOS*

HORAS DE EMPLEO
Durante la temporada escolar: Un máximo de tres horas en los días de escuela, ocho horas en los otros días, y 18 horas por semana escolar (de lunes a viernes), y sólo en horas que no interfieran con el asistir a la escuela. Más ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Excepción: Los estudiantes de 14 o más, cuyo empleo es parte de un reconocido programa de trabajo escolar, podrían ser empleados por horas –que combinadas con las horas escolares- no sean mayores a ocho horas en un día.

Durante las vacaciones escolares: Un máximo de ocho horas por día, 40 horas por semana.

HORAS DE TRABAJO
El empleo 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 por lo menos 11 años pueden ser empleados en la distribución de periódicos de 5 a.m. a 8 p.m., excepto durante las vacaciones escolares, entonces hasta las 9 p.m. Los miembros voluntarios de las compañías de bomberos pueden participar en actividades de capacitación incendios hasta las 10 p.m. con permiso por escrito de sus padres.

HORAS DE EMPLEO — 16 y 17 AÑOS* **

HORAS DE EMPLEO
Durante la temporada escolar: Un máximo de ocho horas por día y de 28 horas por semana escolar (de lunes a viernes). Más ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Durante las vacaciones escolares: Un máximo de 48 horas por semana; 10 horas por día; un menor puede rehusar cualquier pedido de trabajo de más de 44 horas por semana.

HORAS DE TRABAJO
El empleo está prohibido antes de las 6 a.m. y después de las 12 a.m.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores pueden ser empleados hasta la 1 a.m. Los miembros voluntarios de las compañías de bomberos pueden seguir prestando servicio de auxilio para apagar incendios hasta que el jefe del grupo se los permita.

* Los menores empleados como guardas en eventos deportivos no están restringidos por las limitaciones de la ley sobre las horas de trabajo.

**EXCEPCIONES: A) Los menores graduados de la secundaria o los que están eximidos de asistencia obligatoria bajo el Código de las Escuelas Públicas no están afectados por las restricciones de las horas de empleo comprendidas en la ley.

B) Ciertas reglas especiales corresponden a los de 16 y 17 años empleados durante una vacación escolar como consejeros en un campamento de verano operado por una organización religiosa o de exploradores (scouts).

EMPLEO MÁXIMO: NO MÁS DE SEIS DÍAS CONSECUTIVOS (excepto en la distribución de periódicos).

30 MINUTOS PARA COMER SON OBLIGATORIOS A LAS 5 HORAS -O MENOS- DE HORAS DE TRABAJO CONSECUTIVAS.

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR: *En los primero cinco días de empleo del menor, el empleador debe presentar un aviso por escrito de los deberes normales y las horas de trabajo del menor, la edad del menor y el número del permiso de trabajo al oficial que emitió dicho permiso de trabajo. En los cinco días después del último día de empleo, el empleador deberá presentar un aviso por escrito al oficial emisor indicando que el menor ya no está empleado.*

Para mayor información sobre la Ley de Labor de Menores, por favor consulte el sitio web del Departamento de Labor e Industria en www.dli.pa.gov **y haga clic en *"Labor Law Compliance"*.**

Direcciones de las oficinas del Buró de "Labor Law Compliance" adonde debe enviar sus consultas o quejas:

ALTOONA DISTRICT OFFICE
1130 12TH AVE.
SUITE 200
ALTOONA, PA 16601
814-940-6224 OR 877-792-8198

HARRISBURG DISTRICT OFFICE
1301 LABOR & INDUSTRY BUILDING
651 BOAS ST.
HARRISBURG, PA 17121
717-705-5969 OR 800-932-0665

PHILADELPHIA DISTRICT OFFICE
110 NORTH 8TH ST.
SUITE 203
PHILADELPHIA, PA 19107
215-560-1858 OR 877-817-9497

PITTSBURGH DISTRICT OFFICE
301 5TH AVE.
SUITE 330
PITTSBURGH, PA 15222
412-565-5300 OR 877-504-8354

SCRANTON DISTRICT OFFICE
201 B STATE OFFICE BUILDING
100 LACKAWANNA AVE.
SCRANTON, PA 18503
570-963-4577 OR 877-214-3962

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	Not 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 mayor información sobre la Ley de Labor de Menores, por favor consulte el sitio web del Departamento de Labor e Industria en www.dli.pa.gov y haga clic en *"Labor Law Compliance"*.

Direcciones de las oficinas del Buró de *"Labor Law Compliance"* adonde debe enviar sus consultas o quejas:

ALTOONA DISTRICT OFFICE
1130 12TH AVE.
SUITE 200
ALTOONA, PA 16601
814-940-6224 OR 877-792-8198

HARRISBURG DISTRICT OFFICE
1301 LABOR & INDUSTRY BUILDING
651 BOAS ST.
HARRISBURG, PA 17121
717-705-5969 OR 800-932-0665

PHILADELPHIA DISTRICT OFFICE
110 NORTH 8TH ST.
SUITE 203
PHILADELPHIA, PA 19107
215-560-1858 OR 877-817-9497

PITTSBURGH DISTRICT OFFICE
301 5TH AVE.
SUITE 330
PITTSBURGH, PA 15222
412-565-5300 OR 877-504-8354

SCRANTON DISTRICT OFFICE
201 B STATE OFFICE BUILDING
100 LACKAWANNA AVE.
SCRANTON, PA 18503
570-963-4577 OR 877-214-3962

Puede enviar su email al Buró de Cumplimiento de la Ley (Bureau of Labor Law Compliance) a RA-LI-SLMR-LLC@pa.gov

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que los soliciten.
Programa/empleador de apoyo a la igualdad de oportunidad

LLC-5

REV. 08/2023

Beneficios y servicios para veteranos

Department of Military and Veterans Affairs, Department of Labor & Industry

Beneficios y servicios para veteranos

Los siguientes recursos gratuitos están disponibles para ayudar a los veteranos de Pensilvania a comprender sus derechos, protecciones, beneficios y servicios.

Para obtener más información, comuníquese con la Oficina de Asuntos de Veteranos de su condado, escanee el código QR, llame al Departamento de Asuntos Militares y de Veteranos de PA al 1-800-698-2411 o visite www.pa.gov/agencies/dmva/pennsylvania-veterans.

RECURSOS SOBRE EL TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS
Línea de crisis para veteranos
Marque 988 y luego PRESIONE 1
www.veteranscrisisline.net
Envíe un mensaje de texto al 838255

LÍNEA DE MENSAJES DE TEXTO PARA CRISIS
crisistextline.org
Envíe la palabra "PA" al 741741
Gratis, disponible 24/7, confidencial.

Departamento de Programas de Drogas y Alcohol de Pensilvania
Buscar servicios para el tratamiento de drogas y alcohol
1-800-662-HELP (4357)

RECURSOS DE FORMACIÓN Y REHABILITACIÓN VOCACIONAL
PREPARACIÓN Y EMPLEO PARA VETERANOS
Empoderar, lograr, triunfar.
Solicitar servicios de rehabilitación vocacional de VA

Departamento de Trabajo e Industria de Pensilvania
Oficina de Rehabilitación Vocacional
Solicitar servicios de rehabilitación vocacional de PA

Pennsylvania Career Link[SM]
Obtenga ayuda para encontrar empleos, adquirir habilidades, planificar su carrera profesional y encontrar recursos para apoyar a los veteranos.

SkillUp[TM] PA
Regístrese para recibir capacitación laboral gratuita con ign up for free job training with SkillUp™ PA

RECURSOS DE IMPUESTOS Y HONORARIOS DE PENSILVANIA
DEPARTAMENTO DE INGRESOS DE Pensilvania
Información fiscal estatal para el personal militar y veteranos

DEPARTAMENTO DE ASUNTOS MILITARES Y VETERANOS DE Pensilvania
Información sobre la exención del impuesto inmobiliario para veteranos con discapacidad

DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE Pensilvania
Información sobre la exención de tarifas de registro y título para veteranos con discapacidad

RECURSOS LEGALES Y DE JUSTICIA
SELLO DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PENSILVANIA
Información sobre el Tribunal de Tratamiento para Veteranos del Sistema Judicial Unificado de Pensilvania

PENNSYLVANIA BAR ASSOCIATION
Información sobre el Programa de Abogados de la Pennsylvania Bar Association que Rinde Homenaje a los Veteranos

Pennsylvania Legal Aid Network
Proveedor de asistencia legal cerca de usted

NVLSP
Información sobre Representación Gratuita en el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para Reclamaciones de Veteranos

Para solicitar atención médica de VA, puede llamar a la línea directa de beneficios de salud de VA al 877-222-8387 (TTY 711), presentar su solicitud en línea en VA.gov, o visitar el centro médico o la clínica de VA más cercanos.
Para obtener información sobre las preferencias de contratación de veteranos con la Mancomunidad de Pensilvania, llame al 717-783-6655, envíe un correo electrónico a ra-cs-vetpreference@pa.gov o visite el sitio web en www.pa.gov/agencies/employment/veterans/veterans--preference.

La información sobre los proveedores y servicios privados provista en esta publicación no constituye un respaldo por parte del Pennsylvania Department of Military and Veterans Affairs, el Pennsylvania Department of Labor & Industry, ni de la Mancomunidad de Pensilvania.

Igualdad de pago

Department of Labor & Industry, Bureau of Labor Law Compliance

Resumen de la Ley de Igualdad Salarial

Deberá ser colocado en un lugar claramente visible en cada comercio de Pensilvania, que se rija por 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 discapacitades que así lo soliciten. Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad

LLC-8(ESP)

REV. 06/2008

Seguro de desempleo

Department of Labor & Industry, Office of Unemployment Compensation Benefits Policy

Compensación por desempleo de Pennsylvania

Bajo las estipulaciones de la Ley de Compensación por Desempleo (UC) de Pennsylvania, estamos inscrito con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

NOMBRE ______________________
DIRECCIÓN ______________________
NÚMERO DE CUENTA DEL EMPLEADOR ______________________

La Ley de UC podría proveerle de un ingreso durante períodos en que se encuentre parcial o totalmente desocupado sin que sea culpa.

Si se encuentra DESEMPLEADO o sus HORAS SON REDUCIDAS debido a LA FALTA DE TRABAJO, la compañía, departamento, agencia, comisión o buró donde trabajaba pudiera entregarle un completado formulario *Form UC-1609, titulado Cómo solicitar los beneficios de compensación por desempleo (UC).*

IMPORTANTE

A su solicitud de UC le será dada una fecha efectiva equivalente a la semana en que usted actualmente presentó su solicitud de beneficios. Usted deberá presentar una nueva solicitud o reabrir un reclamo ya existente en la primera semana en que se encuentre desocupado o en que sus horas hayan sido reducidas. Usted corre el riesgo de perder ciertos derechos a los beneficios si presenta su solicitud después de la primera semana de su desocupación.

AVISO: para presentar una solicitud de beneficios del UC, usted deberá proveer su:
- Número del seguro social
- Número de registro como extranjero (si no es ciudadano de los EE. UU.)
- Dirección postal y de domicilio completas
- Nombre, dirección y # de cuenta del empleador(es) del *Form UC-1609*
- Fechas de empleo y las razones por las que se fue
- Su más reciente recibo de pago (opcional, pero beneficioso)
- Número de PIN, – número de identificación personal – (si tiene uno de un reclamo anterior)

Usted puede presentar una nueva solicitud de beneficios, reabrir un reclamo de UC ya existente u obtener información en línea sobre el programa de UC en **www.uc.pa.gov** o puede llamar al Centro de Servicio del UC al 888-313-7284. TTY (para impedimento auditivo) al 888-334-4046.

Al solicitar los beneficios del UC, usted deberá reportar *los ingresos brutos que ganó* durante toda semana por la que esté solicitando beneficios del UC. Comparaciones computarizadas son usadas para detectar el recibo ilegal de pagos de UC ya sea por trabajo o ingresos no declarados, así como también pensiones no reportadas.

RECUERDE: cuando sea que tenga preguntas o algún problema relacionados con su solicitud del UC, contacte con su Centro de Servicio del UC. No siga los consejos de otros. Dichos consejos pueden estar errados y pudieran negativamente afectar su derecho a recibir los beneficios del UC.

Una persona que a sabiendas da una declaración falsa o a sabiendas oculta información para obtener beneficios del UC está cometiendo un crimen bajo la sección 801 de la Ley del UC, 43 P.S. §871, y podría estar sujeta a multa, prisión, reembolso y pérdida de futuros beneficios.

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas con discapacidades que los soliciten.
Empleador/programa que apoya la igualdad de oportunidad

UC-700 (ESP)

REV. 09/2016

Discriminación

Human Relations Commission

Acta de Relaciones Humanas de Pennsylvania

(Enmendada el 27 de Octubre de 1955, P.l. 744)

PROPOSITO DE LA LEY
El propósito de la ley empleo del Acta de Relaciones Humanas de Pennsylvania es el evita y eliminar las prácticas de empleo que discriminen por razones de raza, color, religion, familia, edad (40 en adelante), sexo o nacionalidad e incapacidad que no tiene relación con un individuo incapacitado o liceado, poseción de un diploma obtenido basado en el poder pasar un examen de conocimento de educacion en general, o aceptar o rehusar participar en el aborto o esterización.

PRACTICAS ILEGALES DE DISCRIMINACION
Es ilegal por las bases citadas arriba-para un patrono, sindicato, o agencia de empleo el:
1. Negar a un indivduo igual oportunidad para obtener empleo, para ser ascendido, o para recibir todos los derechos de compensación, permanencia y otras condiciones y privilegios de empleo.
2. Negar derechos y privilegios para ser miembro de cualquier organización obrera.
3. negar a cualquier persona igual oportunidad para conseguir otros empleos.
4. Negarse a contratar o discriminar de otro modo en la contratación de cualquier contratista independiente conforme a lo definido en la Sección 4(x) del PHRA (Acta de Relaciones Humanas de Pennsylvania).

También es ilegal para cualquier persona, patrono, sindicato o agencia de empleo que se oponga a un individuo porque el individuo h sometido una queja con la Comisión, o par otra parte en cualquier proceder en la Comisión, o por cualquier persona que necesita ayuda con practices ilegales de discriminación bajo el Acta de relaciones Humanas.

QUIENES ESTAN SUJETOS A ESTA LEY
Esta ley es aplicable a: (1) Patrono que emplee cuatro a más personas, incluyendo agencias del Estado o del gobierno local, (2) Organizaciones obreas, y (3) Agencias de empleo.

QUIENES PUEDEN PRESENTAR QUEJAS
Quejas pueden ser presentadas hasta 180 días después de haberse cometido el acto de discriminación por lo siguiente: (1) Cualquier persona que crea haber sido víctima de discriminación. (2) Laq Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania. (3) El Fiscal o Procurador General de Pennsylvania, o (4) Cualquier patrono cuyos empleados obstaculizen el cumplimiento de esta ley.

QUIENES NO ESTAN SUJETOS A ESTA LEY
Esta ley no es aplicable a (1) Personas empleadas en la agricultura o el servicio doméstico. (2) Cualquier individuo que, como parte de su empleo, habite en la residencia del patrono, y (3) Cualquier persona que estuviera empleada por sus padres, esposo, esposa, hijo o hija.

QUIENES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO
Todos los patronos, organizaciones obreas y agencies de empleo sujetos a esta ley, estan obligados a exhibir este aviso. Este aviso debe ser exhibido en un lugar de facil acceso, con buena iluminación, y al cual van con frecuencia solicitantes de empleo, empleados o miembros.

AVISO: Remover, dañar, cubrir o destruir esta aviso es una violación del Código Criminal de Pennsylvania y está sujeto a una multa o encarcelamiento.

Para obtener más información, escriba, llame por teléfono, o visite a La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficina Ejecutiva: 333 Market Street, 8th Floor, Harrisburg, PA 17101-2210
(717) 787-4410 (voz), (717) 787- 7279 (TTY), www.pa.gov/agencies/PHRC

Para iniciar una querella, llame o visite la Oficina Regional más próxima a usted:

PITTSBURGH
301 5TH AVENUE, SUITE 390
PIATT PLACE
PITTSBURGH, PA 15222
(412) 565-5395
(412) 565-5711 (TTY)

HARRISBURG
333 MARKET STREET, 8TH FLOOR
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)

Menores – Horas de trabajo

Department of Labor & Industry, Bureau of Labor Law Compliance

Horas De Trabajo Para Menores De Dieciocho Años

EMPLEADO EN ______________________

(Proporcionar nombre del establecimiento, departamento y piso, o por el contrario designar trabajadores a quienes se aplica este programa.)
Indique horario diario de inicio laboral, horario de comidas o períodos de descanso y horario de finalización del trabajo.

NOMBRE DEL EMPLEADO	EDAD	DOMINGO		LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SÁBADO		TOTAL DE HORAS ESCOLARES POR SEMANA SI ES MENOR DE 16 AÑOS	TOTAL DE HORAS SEMANALES
		DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA		

NOTA: Los menores entre 14 y 16 años de edad no pueden estar empleados en ningún horario que interfiera con la asistencia normal a la escuela. Las horas que permanecen en la escuela deberán incluirse en las horas diarias y semanales de trabajo.

Por el presente certifico que los horarios descriptos precedentemente son verdaderos y correctos:

Este programa y el resumen de la Ley de Trabajo Infantil deberán ser colocados en un lugar claramente visible en cada comercio de Pensilvania que se rija porla Ley de Trabajo Infantil.
Este registro deberá mantenerse actualizado y ser preciso.

______________ FECHA ______________ FIRMA DEL GERENTE ______________ DIRECCIÓN DEL ESTABELCIMIENTO

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

LLC-17(ESP)

REV. 06/2008

Compensación a los trabajadores

Department of Labor & Industry, Bureau of Workers' Compensation

RECUERDE: ES IMPORTANTE INFORMAR A SU EMPLEADOR SI SUFRE UNA LESIÓN

A continuación se indica el nombre, la dirección y el número de teléfono de la compañía de seguros contra accidentes de trabajo de su empleador, administrador externo (TPA) o persona encargada de las reclamaciones de indemnización por accidentes de trabajo de su empresa.

NOMBRE DEL EMPLEADOR: ______________________ **FECHA DE LA PUBLICACIÓN:** ______________________

SI TIENE SEGURO:
(Complete todos los espacios que correspondan)

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS: ______________________
DIRECCIÓN: ______________________
NÚMERO DE TELÉFONO: ______________________
CÓDIGO DE LA ASEGURADORA: ______________________

SI NO ES UNA COMPAÑÍA DE SEGUROS QUIEN SE ENCARGA DE LAS RECLAMACIONES:
(Complete todos los espacios que correspondan)

NOMBRE DEL TPA (ADMINISTRADOR DE LAS RECLAMACIONES): ______________________
DIRECCIÓN: ______________________
NÚMERO DE TELÉFONO: ______________________

SI POSEE AUTOSEGURO:
(Complete todos los espacios que correspondan)

NOMBRE DE LA PERSONA ENCARGADA DE LAS RECLAMACIONES DEL AUTOSEGURO: ______________________
DIRECCIÓN: ______________________
NÚMERO DE TELÉFONO: ______________________
CÓDIGO DE LA ASEGURADORA: ______________________

SI NO ES UNA COMPAÑÍA DE AUTOSEGURO QUIEN SE ENCARGA DE LAS RECLAMACIONES:
(Complete todos los espacios que correspondan)

NOMBRE DEL TPA (ADMINISTRADOR DE LAS RECLAMACIONES): ______________________
DIRECCIÓN: ______________________
NÚMERO DE TELÉFONO: ______________________

Cualquier persona que proporcione información engañosa o incompleta intencionadamente con el fin de cometer fraude está infringiendo la Sección 1102 de la Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo de Pensilvania, 77 P.S. §1039.2, y también estará sujeto a multas criminales y civiles bajo 18 Pa. C.S.A. §4117 (relacionado con fraude de seguro).

Servicios de información del empleador
717.772.3702

Servicios de información de reclamos
Llamada gratuita dentro de Pensilvania: 800.482.2383
local y fuera de Pensilvania: 717.772.4447

Discapacidades auditivas
Servicio de retransmisión
7-1-1 de Pensilvania

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

Las personas con discapacidades pueden obtener servicios y ayudas auxiliares si lo solicitan.
Programa Empleador de Igualdad de Oportunidades

LIBC-500

REV. 09/2022

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE — Go to: **JJKeller.com/LLPverify**
Enter this code: **69465-012026**

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

JAN2026 65857F PA-SPAN 62897

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with state posting requirements.