

Pennsylvania State Postings



PROVISIONES DE EMPLEO DE LA ACTA DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Enmendada el 27 De octubre de 1955, P.L. 744)

PROPOSITO DE LOS PROVISIONES

La finalidad de las provisiones de empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania es prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en el empleo por motivos de raza, color, religión, ascendencia, edad y sexo, origen nacional sin perjuicio de trabajo relacionado con la discapacidad, condición ascendente de una persona con discapacidad, la posesión de un título basado en pasar una prueba de desarrollo de la educación general, o la voluntad o la negativa a participar en un aborto o la esterilización.

PRÁCTICAS PUALES DE DISCRIMINACIÓN

Es ilegal por los temas citados arriba – para un empleador, administrador o agente de empleo: 1. Negar o cualquier persona igualdad de oportunidades para obtener un empleo, para promover y conceder o todos los demás derechos de ascendencia, raza y otros términos, condiciones y privilegios de empleo. 2. Negar derechos de membresía y privilegios en cualquier organización del trabajo. 3. Negar cualquier persona igualdad de oportunidades a ser referido para un empleo. 4. Negar o cualquier persona igualdad de oportunidades a ser contratado o cualquier contrato independiente, o en caso de ser contratado en la Sección 46 de la P.H.A.

También es ilegal para cualquier persona, empleador, administrador o agente de empleo tomar represalias contra un individuo porque el individuo ha presentado una denuncia ante la Comisión, o por el contrato ha participado en cualquier procedimiento de la Comisión, o para cualquier persona a ayudar o instigar a cualquier práctica discriminatoria ligada a las relaciones humanas.

Resumen de la Ley de Igualdad Salarial

Deberá ser colocado en un lugar claramente visible en cada comercio de Pennsylvania, 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 igualdad de condiciones y que requieren iguales habilidades. Establece que la variación en el pago de los salarios no está permitida cuando sea en un sistema de aumentos por mérito, calificación 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 regulaciones que harán efectivas las cláusulas de la ley.

Cobro de salarios impagos en caso de discriminación:

Establece el derecho al cobro de salarios impagos en el marco de la ley y admisión, un monto igual por pérdidas regulatorias y costas e honorarios razonables del abogado. Autoriza a la Secretaría de Trabajo e Industria, y a pedido del empleado, a hacerse cargo del cobro del salario saliente. Para este propósito establece un límite de diez años a partir de la fecha en que se produjo la violación de la ley.

Registros requeridos:

Obligó al empleador a mantener los registros de salarios, tarifas salariales, clasificaciones de sueldos y otros términos y condiciones laborales de las personas empleadas. Obliga a los empleadores a proporcionar un resumen de la ley.

SANCIONES:

Se aplica una multa no menor que \$500 o no mayor que \$200, o amonesta no menor que 30 días y no mayor que 60 días, en los siguientes casos: (1) el empleador que intencionalmente y deliberadamente viola las cláusulas de la ley y, después, o por contrato discrimina a un empleado que presenta un reclamo, evidencia, o denuncia un procedimiento legal en el marco de esta ley; (2) el empleador que no cumple con la conservación de los registros, salarios, salarios, registros, impagos, denuncia o de algún otro modo interfiere con la Secretaría o representante autorizado, en el desempeño de sus obligaciones de hacer cumplir la ley. Cada día que continúa una violación constituye una infracción agravada.

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 16 AÑOS SEAN EMPLEADAS

Esta semana debe por objeto la difusión de información sobre la nueva ley de menores que los empleadores deben cumplir con la ley y sus regulaciones.

Los menores de 16 deberán tener una declaración por escrito de su padre – o madre – o cualquier persona que ejerza el control sobre el trabajo y los horarios de empleo. Este documento debe ser firmado por el padre o la madre.

HORAS DE EMPLEO – 14 Y 15 AÑOS*

HORAS DE EMPLEO

Establece la temporalidad: un máximo de tres horas en los días de escuela, ocho horas en los días de no escuela y 18 horas semanales entre los días de semana, y ocho horas en los fines de semana y en el día de descanso. Los horarios de trabajo de los menores de 14 años y de los menores de 15 años deben ser aprobados por el padre o la madre. Los menores de 14 años no pueden trabajar en un programa de trabajo estacional. Los menores de 15 años no pueden trabajar en un programa de trabajo estacional que implique un viaje fuera del estado.

HORAS DE EMPLEO – 16 Y 17 AÑOS**

HORAS DE EMPLEO

Establece la temporalidad: un máximo de ocho horas por día y de 18 horas por semana entre los días de semana. Más ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Durante las vacaciones escolares: un máximo de 48 horas por día, un máximo de 10 horas por día, un máximo de 10 horas por día, un máximo de 10 horas por día, un máximo de 10 horas por día.

RESUMEN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE EN TODAS LAS EMPRESAS DE PENNSYLVANIA REGIDAS 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 por horas extras en una semana laboral (Excepto en los casos descritos)

Finalidades:

Para pagar el salario mínimo legal o cometer otras infracciones puede conllevar el pago de salarios atrasados y a otros acciones civiles o penales cuando se justifique.

EXENCIONES:

Las leyes se aplican en determinadas clasificaciones de empleo. (Ver Anexo)

EXISTEN CONDICIONES ESPECIALES PARA:

Estudiantes, practicantes y personas con discapacidad, bajo solicitud previa.

PARTES SUJETAS A LA LEY

Las disposiciones de empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania aplicables a: (1) los empleadores de 8 o más personas, incluyendo unidades de estado o gobierno local, organizaciones de base de obra (2) los empleadores de 4 o más personas.

QUE PUEDEN PRESENTAR UNA QUEJA

Una persona puede presentar dentro de los 180 días de que tuvo acceso a la información por cualquiera de las siguientes (1) cualquier persona que cree que el jefe le está discriminando, (2) la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, (3) la Procuraduría General de Pennsylvania, o (4) el patrono o cualquier empleado designado el cumplimiento de las disposiciones de la ley.

PARTES EXENTAS DE LA LEY

Las disposiciones de empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania no se aplican a: (1) Todos los empleos en la agricultura o el servicio doméstico, (2) cualquier persona que, como parte de su empleo, reside en la residencia personal del empleador, (3) cualquier individuo empleado por sus padres, cónyuge o hijo.

QUE DEBE COLOCAR ESTE AVISO

Cada empleador, administrador o Agente de empleo con acceso a las disposiciones de esta ley de empleo está obligado por ley a colocar esta notificación en un visible, fácilmente accesible y bien iluminada ubicación habitualmente frecuentada por los clientes, empleados o miembros.

Encuentre más información en línea

Puede obtener información adicional sobre la Ley de Igualdad Salarial empleando en línea en: www.state.pa.us

Oficinas asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa que asegure la igualdad de oportunidades

ADP

ADP

Encuentre más información en línea

Puede obtener información adicional sobre la Ley de Igualdad Salarial empleando en línea en: www.state.pa.us

Oficinas asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa que asegure la igualdad de oportunidades

ADP

ADP

EXENCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas

- Trabajo en una granja
- Sección de desarrollo o el coronel procurador del estado y sus auxiliares.
- Edición de periódicos al consumidor
- Publicación de un periódico semanal, quincenal o diario con una circulación inferior a 4000 ejemplares cuando el mayor parte de la circulación se realiza en el domicilio del lector o en un domicilio residencial.
- Vendedor de bienes de consumo
- Organización de charlas, conferencias, religiosas o sin fines de lucro y la persona que recibe una remuneración empleador-empleado y presta su servicio a la organización.
- En el empleo estacional, si el empleado es menor de 18 años y el salario mínimo de 24 horas al día de un empleado por un agente de salud o bienestar social un día de trabajo adicional que exceda el número de horas de trabajo regulares en un programa de trabajo estacional diario o residencial en días de lunes a viernes por un periodo de no más de tres semanas en cualquier año.

AVISO: Dular, designar, cubrir o destinar este aviso en una violación del Código de Ordenanzas de Pennsylvania y puede estar sujeto a una multa o encarcelamiento.

Para obtener más información, escriba, llame o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, 303 Market Street, Suite 1900, Harrisburg, PA 17104. Oficinas Especiales: 303 Market Street, Suite 1900, Harrisburg, PA 17106. (717) 787-4411 • (717) 787-7279 (TTY) o visite nuestro sitio en www.pch.state.pa.us

Para iniciar una queja, comuníquese con la Oficina Regional más cercana:

Pittsburgh	Harrisburg	Philadelphia
301 5th Avenue, Suite 300	303 Market Street, P.O. Box 1900	1100 N. 19th St., Suite 201
Pittsburgh, PA 15222	Harrisburg, PA 17104	Philadelphia, PA 19104
(412) 663-5385	(717) 787-4411	(215) 560-2498
(412) 563-5711 (TTY)	(717) 787-7279 (TTY)	(215) 560-3389 (TTY)

Aviso al empleador / empleados

Se actualizó la ley del salario mínimo que requiere actualizar un aviso con respecto a los aspectos de esta ley. Los empleadores que requieren el anuncio del pago Federal del Salario mínimo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Adicionalmente se actualizó el aviso que se está preparando. Según el Departamento de Trabajo Laborista, dicho Federal y el del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

- Los aprendices y los estudiantes de la escuela de la escuela secundaria o de la universidad pueden recibir una remuneración inferior al salario mínimo, no forma parte de un programa de capacitación profesional, o un programa de capacitación que se ofrece a través de un programa de capacitación profesional.- La persona con una deficiencia o lesión física o mental que impide recibir una remuneración inferior al salario mínimo, no forma parte de un programa de capacitación profesional, o un programa de capacitación que se ofrece a través de un programa de capacitación profesional.

RECUERDE: ES IMPORTANTE INFORMAR A SU EMPLEADOR ACERCA DE SUS LESIONES

A continuación se presenta el nombre, dirección y número telefónico de su compañía aseguradora para la compensación a trabajadores de su empleador, el administrador de la licencia para el TPA, por sus siglas en inglés) o la persona que maneja los reclamos de compensación de su compañía, sin modificaciones:

Nombre del Empleador: (complete todos los espacios correspondientes)	Fecha de Publicación:
SI SE ENCuentra AUTOS ASEGURADO: (complete todos los espacios correspondientes)	SI OTRA PERSONA QUE NO ES LA COMPAÑIA ASEGURADORA ES LA MANEJANDO LOS RECLAMOS: (complete todos los espacios correspondientes)
Nombre de la persona que maneja los reclamos en el auto asegurado:	Nombre del TPA / administrador de reclamos:
Dirección:	Dirección:
Número telefónico:	Número telefónico:
Código del Asegurador:	Código del Asegurador:
SI SE ENCuentra AUTO ASEGURADO: (complete todos los espacios correspondientes)	SI OTRA PERSONA QUE NO ES EL AUTO ASEGURADOR ES LA MANEJANDO LOS RECLAMOS: (complete todos los espacios correspondientes)
Nombre de la persona que maneja los reclamos en el auto asegurado:	Nombre del TPA / administrador de reclamos:
Dirección:	Dirección:
Número telefónico:	Número telefónico:
Código del Asegurador:	Código del Asegurador:

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

- Los aprendices y los estudiantes de la escuela de la escuela secundaria o de la universidad pueden recibir una remuneración inferior al salario mínimo, no forma parte de un programa de capacitación profesional, o un programa de capacitación que se ofrece a través de un programa de capacitación profesional.- La persona con una deficiencia o lesión física o mental que impide recibir una remuneración inferior al salario mínimo, no forma parte de un programa de capacitación profesional, o un programa de capacitación que se ofrece a través de un programa de capacitación profesional.

Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Empleado en (Proporcionar nombre del establecimiento, horario y el número de teléfono de la oficina a la que se aplica esta programación.) Indique horario diario de inicio laboral, horario de comidas o períodos de descanso y horario de finalización del trabajo.

NOMBRE DEL EMPLEADO	EDAD	DOMINGO		LINES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SABADO		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 certifique que los horarios descritos precedentemente son verdaderos y correctos:

FECHA _____ **FIRMA DEL GERENTE** _____ **DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO** _____
Este programa y el resumen de la Ley de Trabajo Infantil deberán ser colocados en un lugar claramente visible en cada comercio de Pennsylvania que se rija por la Ley de Igualdad Salarial. Este registro deberá mantenerse actualizado y ser leído.

Oficinas asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa que asegure la igualdad de oportunidades

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Empleado en (Proporcionar nombre del establecimiento, horario y el número de teléfono de la oficina a la que se aplica esta programación.) Indique horario diario de inicio laboral, horario de comidas o períodos de descanso y horario de finalización del trabajo.

NOMBRE DEL EMPLEADO	EDAD	DOMINGO		LINES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SABADO		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 certifique que los horarios descritos precedentemente son verdaderos y correctos:

FECHA _____ **FIRMA DEL GERENTE** _____ **DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO** _____
Este programa y el resumen de la Ley de Trabajo Infantil deberán ser colocados en un lugar claramente visible en cada comercio de Pennsylvania que se rija por la Ley de Igualdad Salarial. Este registro deberá mantenerse actualizado y ser leído.

Oficinas asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa que asegure la igualdad de oportunidades

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Empleado en (Proporcionar nombre del establecimiento, horario y el número de teléfono de la oficina a la que se aplica esta programación.) Indique horario diario de inicio laboral, horario de comidas o períodos de descanso y horario de finalización del trabajo.

NOMBRE DEL EMPLEADO	EDAD	DOMINGO		LINES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SABADO		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 certifique que los horarios descritos precedentemente son verdaderos y correctos:

FECHA _____ **FIRMA DEL GERENTE** _____ **DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO** _____
Este programa y el resumen de la Ley de Trabajo Infantil deberán ser colocados en un lugar claramente visible en cada comercio de Pennsylvania que se rija por la Ley de Igualdad Salarial. Este registro deberá mantenerse actualizado y ser leído.

Oficinas asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/Programa que asegure la igualdad de oportunidades

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Debe las instrucciones con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

Nombre de Empleador

Dirección

ADMONICIÓN DE CUENTA YA

La Ley de UC puede prevenirle de un ingreso durante períodos en que se encuentre paralizado o totalmente incapacitado por un sea cubierto.

Si se encuentra DESEMPLADO o en HORAS SIN REGULARIDAD debido a la FALTA DE TRABAJO, o haberse un reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC, usted deberá reportar los ingresos antes que usted presente toda semana por el mes del reclamo de la UC.