Pennsylvania State Postings

iHRSource

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 (40 y más), sexo, origen nacional sin tener en cuenta relaciones con la discapacidad, conducta asociación con 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 el aborto o la esterilización.

PRACTICAS ILEGALES DE DISCRIMINACIÓN

Es ilegal por las bases citadas arriba – para un empleador, sindicato o agencia de empleo:

1. Negar a cualquier persona igualdad de oportunidades para obtener un empleo, para promoverse y conocerse a todos los demás derechos e indemnización, herencia y otras libertades, 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 el empleo.
4. Negarse a contratar o discriminar de otro modo al contratar a cualquier contratista independiente, tal como se define en la Sección 4(e) de la PRRA.

También es ilegal para cualquier persona, empleador, sindicato o agencia de empleo tomar represalias contra un individuo porque el individuo ha presentado una denuncia ante la Comisión, o de lo contrario ha participado en cualquier procedimiento de la Comisión, o para cualquier persona o ayudar o instigar a cualquier práctica discriminatoria ilegal bajo la ley de relaciones humanas.

PARTES SUJETAS A LA LEY

Las disposiciones de empleo de la ley de relaciones humanas de Pennsylvania aplicables a: (1) los empleadores de 4 o más personas, incluyendo unidades de estado y gobierno local, organizaciones (2) mano de obra y (3) las agencias de empleo.

QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA

Las quejas pueden ser presentadas dentro de los 180 días del supuesto acto de discriminación por cualquiera de los siguientes: (1) Cualquier persona que cree que él o ella ha sido discriminado. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, (3) de la Procuraduría General de Pennsylvania, e (4) el patrono cuyos empleados obstaculizar 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) Toda persona empleada en la agricultura o el servicio doméstico, (2) cualquier persona tipo, como parte de su empleo, recibe en la residencia personal del empresario, (3) Cualquier individuo empleado por sus padres, cónyuge o hijos.

QUIÉN DEBE COLOCAR ESTE AVISO

Cada empleador, organización laboral y Agencia de empleo conforme a las disposiciones de esta ley de empleo está obligado por ley a publicar esta notificación en una ubicación fácilmente accesible y bien iluminada ubicación habitualmente frecuentada por los candidatos, empleados o interesados.

AVISO: Quitar, desfigurar, cubrir o destruir este aviso es una violación del Código de Crímenes de Pennsylvania y puede estar sujeto a una multa o encarcelamiento.

Para obtener más información, escriba, llame por teléfono, o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:

Oficinas Ejecutivas: 333 Market Street, Piso 8 • Harrisburg, PA 17129
(717) 787-4410 • (717) 787-7279 (TTY) o visite nuestro sitio en www.phrc.state.pa.us

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

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

Harrisburg
333 Market Street, Piso 8
Harrisburg, PA 17104
(717) 787-9780
(717) 787-7279 (TTY)

Philadelphia
110 N. 8th St., Suite 501
Philadelphia, PA 19107
(215) 560-2496
(215) 560-3586 (TTY)

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 **iguales** condiciones y que requieran **iguales** habilidades. Establece que la remoción en el pago de los salarios no está prohibida cuando se basa en un sistema de aumentos por mérito, capacitación o antigüedad que no discrimine 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 hacen 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 costas 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 otras 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 $500 y no mayor que $3000, 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 desiste, o por el contrario discrimina a un empleado que presenta un reclamo, entable, o atestigua en procedimientos legales en el marco de esta ley; y (2) el empleador que no cumple con la conservación de los registros, actuales exos registros, enterprise, demora o de algún otro modo interfiere con la Secretaría o su representante autorizado, en el desempeño de sus obligaciones de hacer cumplir la ley. Cada día que continúa una violación constituye una infracción aparte.

Encuentre más información en línea

Pedrá obtener información adicional sobre la Ley de Igualdad Salarial disponible en línea en: www.dl.state.pa.us, bajo 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

pennsylvania

6-08

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a las aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que es estado proporciona. Según el Departamento de Partido Laborista: donde Federal y la ley 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.

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 disposiciones oficiales contenidas en la ley y las reglamentaciones.

Los menores de 16 deberán tener una declaración por escrito de su padre –o madre –o guardián que recuerceo 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 días libs, y 18 horas por semana escolar (de lunes a viernes), y sólo en horas que no interfieran con el asistir a la escuela. Más cuha horas adicionales los sábados y domingos.

Excepción: Los adolescentes de 14 o más, que empleo en parte de un reconocido programa de trabajo escolar, podrán ser empleados por horas –que continúanán con las horas escolares- no que requieres 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 14 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 enseñores voluntarios de las compañías de bomberos pueden participar en actividades de capacitación y de apagar 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 40 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 las 1 a.m. Los enseñores voluntarios de las compañías de bomberos pueden seguir prestando servicio de acuerdo para apagar incendios hasta que el jefe del grupo se los permita.

*Las menores empleadas como guardias 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 asistiendo de asistencia obligatoria bajo el Código de las Escuelas Públicas no están afectados por las restricciones de los 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 explotaciones lecaulo.

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

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

Para mayor información sobre la Ley de Labor de Menores, por favor consulte al sitio web del Departamento de Labor e Industria en www.dl.state.pa.us 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 300 Altoona, PA 16601 814-940-6224 e 877-792-8198	Philadelphia District Office 110 North 8th St. Suite 203 Philadelphia, PA 19107 215-560-1898 e 877-617-9497	Scranton District Office 201 S State Office Building 100 Lackawanna Ave. Scranton, PA 18503 570-963-4577 o 877-214-3962
Harrisburg District Office 1301 Labor & Industry Building 651 Boas St. Harrisburg, PA 17121 717-787-4671 e 800-932-0665	Pittsburgh District Office 301 5th Ave. Suite 390 Pittsburgh, PA 15222 412-565-5300 e 877-504-6354	

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF LABOR LAW COMPLIANCE

REV 01-13

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que los soliciten

Programa/empleador de apoyo a la igualdad de oportunidad

RESUMEN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

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

Salario Mínimo	Pago por Horas Extras
$7.25 por hora a Partir del 24 de julio, 2009 (Excepto en los casos descritos)	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. Esta reunaan brinda información general y no constituye una postura oficial sauriada 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 comprobar 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 no aplican en determinadas clasificaciones de empleo. (Ver abajo)

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 cuyoda la mayor parte de la circulación se realiza en el condado donde se publica o en un condado limítrofe
- Vendedor ambulante de buena fe
- Organización educativa, benéfica, religiosa o sin fines de lucro en la que no exista una relación empleador-empleado y se preste un servicio gratuitamente
- Caddy de golf
- En empleo estacional, si el empleado es menor de 16 años o si un estudiante menor de 24 años está empleado por una agencia de salud o desmontar solo sin fines de lucro dedicada a actividades relacionadas con niños con discapacidades y por un campamento recreativo estacional diurno o residente sin fines de lucro para campistas menores de 18 años, que opere 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 efectivo o forman parte del personal de dicho titular, en 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 al trabajador se 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 alimenticio más las propinas, debe ser igual al salario mínimo vigente.

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

Alojamiento: Instalación de vivienda disponible para el uso personal del empleado e tardas horas.

Costo razonable: Costo 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: 48 horas 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, estimado 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 al mantenimiento de automóviles, remolques, camiones, aperos de labranza o cosechadoras, 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 modificaciones y las horas máximas de servicio en virtud de la sección 31502 (b)(1) y (2) del 49 U.S.C. relativas a los requisitos de cualificación, horas de servicio, seguridad y normas de equipamiento.
- Cualquier empleado que se dedique a la transformación de la carne de ave o ganado que no sea ganado refinado o jamón
- Empleo en una sala de cine
- Locutor, redactor de noticias, ingeniero jefe de una emisora de radio o televisión, cuyo estación 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 sujeto a las disposiciones del Título II de la Ley de Trabajo Ferroviario (Ley Pública 83-257, 44 Stat. 577, 45 U.S.C. § 151 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

Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral
Oficina del Distrito de Altoona
1130 12th Avenue
Suite 300
Altoona, PA 16601-3498
Teléfono: 814-940-6224 e 877-792-8198

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 e 800-932-0665

Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral
Oficina del Distrito de Filadelfia
110 North 8th St., Suite 203
Filadelfia, PA 19107
Teléfono: 215-560-1898 e 877-617-9497

Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral
Oficina del Distrito de Pittsburgh
301 5th Avenue, Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
Teléfono: 412-565-5300 e 877-504-6354

Oficina de Cumplimiento de la Legislación Laboral
Oficina del Distrito de Scranton
201 S State Office
Edificio 100
Lackawanna Avenue
Scranton, PA 18503
Teléfono: 570-963-4577 e 877-214-3962

CONDADOS

Armstrong	Clinton	Mifflin
Bedford	Elk	Mifflin
Blair	Fayette	Potter
Cambria	Forest	Somerset
Cameron	Fulton	Warren
Centre	Huntingdon	Westmoreland
Clarion	Indiana	
Clearfield	Jefferson	

Adams	Juniata	
Columbia	Lancaster	
Cumberland	Lebanon	
Dauphin	Montour	
Franklin		

Bucks		
Chester		
Delaware		
Montgomery		
Philadelphia		

Allegheny	Greene	
Beaver	Lawrence	
Butler	Mercer	
Clarion	Venango	
Erie	Washington	

Berks	Lycoming	Susquehanna
Bradford	Monroe	Tioga
Carbon	Northampton	Wayne
Columbia	Pike	Wyoming
Lehigh	Schuylkill	
Luzerne	Sullivan	

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. Donde la página web, puede consultar 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 ajustes y servicios auxiliares.
Empleador con Igualdad de Oportunidades/Programa

REV 06-22

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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

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 tercera parte (TPA, por sus siglas en inglés) o la persona que maneja los reclamos de compensación de su compañía, son mostrados abajo:

Nombre del Empleador: _____ Fecha de Publicación: _____

SI SE ENCUENTRA ASEGURADO:
(complete todos los espacios correspondientes)

Nombre de la Compañía aseguradora: _____

Dirección: _____

Número telefónico: _____

Código del Asegurador: _____

SI OTRA PERSONA QUE NO ES LA COMPAÑÍA ASEGURADORA ESTÁ MANEJANDO LOS RECLAMOS:
(complete todos los espacios correspondientes)

Nombre del TPA administrador de reclamos): _____

Dirección: _____

Número telefónico: _____

SI SE ENCUENTRA AUTO ASEGURADO:
(complete todos los espacios correspondientes)

Nombre de la persona que maneja los reclamos en el auto asegurado: _____

Dirección: _____

Número telefónico: _____

Código del Asegurador: _____

SI OTRA PERSONA QUE NO ES EL AUTO ASEGURADOR ESTÁ MANEJANDO LOS RECLAMOS:
(complete todos los espacios correspondientes)

Nombre del TPA administrador de reclamos): _____

Dirección: _____

Número telefónico: _____

Cualquier información falsa o incompleta de presentación individual o sabiendas y con la intención de defraudar es una violación de la sección 1102 de la ley de compensación de los trabajadores de Pennsylvania, 77 P.S. §1039.2 y también puede ser sujeto a sanciones penales y civiles menores de 18 §4117 PA C.S.A. (en relación con un fraude de seguros).

Empleador Servicios de Información 717.772.5782

Reclamaciones Servicios de Información al número gratuito dentro PA: 800.482.2383 locales y fuera de PA: 717.772.4447

Para sordos PA Relay 7-1-1

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

Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. Igualdad de Empleo / Programa

REV 09-22

Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKPLACE STANDARDS

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

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:

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 Trabajo Infantil. Este registro deberá mantenerse actualizado y ser preciso.

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

6-08

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 este forma:

NOMBRE DE EMPLEADOR: _____

DIRECCIÓN: _____

NÚMERO DE CUENTA PA UC: _____

La Ley de UC podría proveerle de un ingreso durante periodos 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, corporación o buró donde trabajaba pudiera entregarle un completado formulario Forms UC-1609, titulado Cómo solicitar los beneficios de compensación por desempleo EX3.

IMPORTANTE

A su solicitud de UC le será dada una fecha efectiva equivalente a la semana en que usted actualmente presenta su solicitud de beneficios. Usted deberá presentar una nueva solicitud o reabrir su reclamo si estuvieta 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 completos
- 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, para beneficiosa)
- Número de PIN, <número de identificación personal> (si tiene uno de un reclamo anterior)

Escanear con la teléfono móvil

Usted puede presentar una nueva solicitud de beneficios, reabrir un reclamo de UC su 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 800-313-7284, TTY (para impedimento auditivo) al 800-334-4045.

Al solicitar los beneficios del UC, usted deberá reportar los ingresos brutos que gané durante toda semana por la que está solicitando beneficios del UC. Comparaciones comparándose con sueldos para deducir el neto (legal de pago de UC ya sea por trabajo o ingreso no declarado, así como también pensiones no reportadas.

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

Una persona que a sabiendas de 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 sujeto 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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS POLICY

REV 03-17

C0822

PENNSYLVANIA

© 2023 ALLC

SP-PA-S

iHRSource
www.ihrsource.com
800-343-0088

C0822 • 0723 • v19

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements.
Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2023 ALLC, all rights reserved

ALLC 20230728

Compliance Date August 2022

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies