

## PROVISIONES 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 privilegios relacionados con la ciudadanía, condición socioeconómica de una persona con discapacidad, el posesión de un título basado en pasar una prueba de desarrollo de la educación general, o la voluntad de regresar a participar en el alborde o la estibación.

### PRÁCTICAS INADECUADAS DE DISCRIMINACIÓN

Es ilegal por las bases citadas arriba – para un empleador, administrador o agente de un empleador: 1. Negar o cualquier persona cualificado de oportunidades para obtener un empleo, para promover y ascender a todos los demás derechos a discriminación, beneficios y privilegios de empleo. 2. Negar derechos de miembros y privilegios en cualquier organización del trabajo. 3. Negar cualquier persona igualdad de oportunidades a ser referido para un empleo. 4. Negar o cualquier un distribuidor de los medios al empleador o cualquier contratado independiente, ni tampoco se define en la Sección 46 de la P.H.A.

También es ilegal para cualquier persona, empleador, administrador o agente de un empleador represar a una individuo porque el individuo ha presentado una denuncia ante la Comisión, o por la forma ha participado en cualquier procedimiento de la Comisión, o para cualquier persona a ayudar o instigar a cualquier práctica discriminatoria basada en 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, capacitación y/o 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 cobro de salarios adeudados impagos en el marco de la ley y admisión, un monto igual por pérdidas regulatorias y costos 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 adeudado. Para este propósito establecerá 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, salarios, clasificaciones de puestos y otros términos y condiciones laborales de las personas empleadas. Obliga a los empleadores a proporcionar un resumen de la ley.

SANCIONES:

Se aplicará 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, o después, o por el cumplimiento de la ley, un empleado que cree una denuncia, o establece un procedimiento legal en el marco de esta ley; (2) el empleador que no cumple con la conservación de los registros, establece registros, informes, denuncia o de algún otro modo interfiera 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 18 AÑOS SEAN EMPLEADAS

Este anuncio tiene por objeto la difusión de información sobre la ley y sobre la manera en que los empleadores pueden cumplir con la ley y sus regulaciones.

Los menores de 16 deberán tener una declaración por escrito de su padre o madre – o cualquier otro adulto responsable de la familia – que autorice a que los menores trabajen. Este documento debe ser firmado por el padre o madre.

**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 de fin de semana y 18 horas en meses de vacaciones. No se permite el trabajo en los días de escuela fuera del horario de la escuela. Los niños adolescentes no deben trabajar en un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

**Durante las vacaciones escolares:** Un máximo de ocho horas por día, 40 horas por semana. No se permite el trabajo en un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

**HORAS DE EMPLEO**

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 14 años pueden ser empleados en el establecimiento de alimentos y bebidas si el padre o madre de los menores da su consentimiento por escrito. Los menores de 14 años pueden ser empleados en un negocio que implique el uso de maquinaria pesada si el padre o madre de los menores da su consentimiento por escrito.

## 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 de 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 otras acciones civiles o penales cuando se justifique.

**EXENCIONES:**

Las leyes que se aplican en determinadas clasificaciones de empleo, (ver Anexo) EXISTEN EXCEPCIONES ESPECIALES PARA: Empleados, trabajadores agrícolas 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, organización de base de obra o los operadores de ellos.

### QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA

Las quejas pueden ser presentadas dentro de los 180 días del supuesto acto de discriminación por cualquiera de las siguientes: (1) cualquier persona que cree que el acto la afectó directamente; (2) la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania; (3) la Procuraduría General de Pennsylvania; o (4) el patrono cuya persona empleada solicitó 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 terrenos agrícolas o al servicio doméstico; (2) cualquier persona que, como parte de su empleo, reside en la residencia personal del empleador; (3) cualquier individuo empleado por su padre, cónyuge o hijo.

### QUIÉN DEBE COLOCAR ESTE AVISO

Cada empleador, organización laboral o Agente de empleo conforma a las disposiciones de esta ley de empleo está obligado por ley a colocar este 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](http://www.state.pa.us), haga clic en "Labor Law Compliance" (Cumplimiento de la Ley de Trabajo) en Opción Línea (sección derecho).

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



### Encuentre más información en línea

Puede obtener información adicional sobre la Ley de Igualdad Salarial empleando en línea en: [www.state.pa.us](http://www.state.pa.us), haga clic en "Labor Law Compliance" (Cumplimiento de la Ley de Trabajo) en Opción Línea (sección derecho).

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



### EXENCIONES DE AMBOS Salario Mínimo y Pago por Horas

- Trabajo en una granja
- Sección de desarrollo o el comisionado perceptor del impuesto y sus auxiliares.
- Edificios de propósito al consumidor
- Publicación de un periódico semanal, quincenal o diario con una circulación inferior a 2000 ejemplares cuando la mayor parte de la circulación se realiza en el territorio donde se publica o en un territorio adyacente.
- Vendedor externo de bienes
- Organización educativa, beneficencia, religiosa o sin fines de lucro que no recibe una remuneración empleador-empleado y se presta un servicio esencial a la comunidad.
- En el empleo estacional, si el empleado es menor de 18 años y un estudiante menor de 18 años, cuando el empleado por una agencia de salud o bienestar social en el curso de una licencia de salud o bienestar social con fines de desarrollo profesional o de capacitación profesional o de un programa de entrenamiento estacional diario o residencial en el curso de un programa de entrenamiento de 18 años, sea por un periodo de menos de tres meses 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.

Oficinas Regionales: 303 Market Street, P.O. Box 17126, Harrisburg, PA 17106 (717) 787-4411 • (717) 787-7279 (TTY) o visite nuestro sitio en [www.pchb.state.pa.us](http://www.pchb.state.pa.us)

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

Pittsburgh	Harrisburg	Philadelphia
301 5th Avenue, Suite 1500 Pittsburgh, PA 15222 (412) 656-5385 (412) 565-5711 (TTY)	323 Market Street, P.O. Box 17126 Harrisburg, PA 17106 (717) 787-4780 (717) 787-7279 (TTY)	1100 S. 19th St., Suite 201 Philadelphia, PA 19104 (215) 580-2498 (215) 580-3589 (TTY)

### Aviso al empleador / empleados

Se actualizó la ley del salario mínimo que requiere actualizar un aviso con respecto al salario mínimo de los empleados del sector privado. Adicionalmente se actualizó el aviso que se estaba preparando. Según el Departamento de Trabajo 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.**

### EMPLEO MÁXIMO:

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

**30 MINUTOS DE HORA DE COMER OBLIGATORIOS A LAS 8 HORAS O MENOS- DISCERNIDAS HORAS DE TRABAJO.**

NOTIFICACIÓN: El empleador debe dar un aviso al empleado antes del inicio del empleo de un empleado de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El empleador debe dar un notificación por escrito de las horas normales de trabajo y las horas de trabajo de emergencia. El empleador debe dar un aviso de licencia por enfermedad de un empleado de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El empleador debe dar un notificación por escrito al empleado que emite dicho aviso de licencia por enfermedad de un empleado de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

### ASIGNACIONES

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras utilidades. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el empleador o el beneficiario de esta condición lo acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito asignado más las otras partes de un salario mínimo vigente.

**Advertencia:** Alimentos suministrados en forma de comida en un horario establecido. Adicionalmente instalación de viviendas disponible para un personal del empleador a toda hora.

Cada trabajador debe: leer, comprender, por el empleador o para cualquier persona involucrada al empleado.

## 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 Empleado:	Fecha de Publicación:
SI SE ENCUNTRABA ASEGURADO: (complete todos los espacios correspondientes)	SI OTRA PERSONA QUE NO ES LA COMPAÑÍA ASEGURADORA (complete todos los espacios correspondientes) (Escriba el nombre, el título y el administrador de reclamos):
Nombre de la Compañía aseguradora:	Nombre de la Compañía aseguradora:
Dirección:	Dirección:
Número telefónico:	Número telefónico:
Código del Asegurador:	Código del Asegurador:
SI SE ENCUNTRABA AUTO ASEGURADO: (complete todos los espacios correspondientes)	SI OTRA PERSONA QUE NO ES EL AUTO ASEGURADOR (complete todos los espacios correspondientes) (Escriba el nombre, el título y el administrador de reclamos):
Nombre de la persona que maneja los reclamos en el auto asegurado:	Nombre de la persona que maneja los reclamos en el auto asegurado:
Dirección:	Dirección:
Número telefónico:	Número telefónico:
Código del Asegurador:	Código del Asegurador:

## Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Algunas personas menores de 18 años pueden estar empleadas en ciertos trabajos. Estas personas deben cumplir con las regulaciones de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania. Para obtener más información, escriba, llame o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania.

### Empleado en (Proporcionar nombre horario de inicio laboral, horario de comida o período de descanso y horarios de finalización de su actividad esta programada.) Indique horario diario de inicio laboral, horario de comida o período de descanso y horarios de finalización de su actividad esta programada.)

NOMBRE DEL EMPLEADO	DOMINGO	LINES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	TOTAL DE HORAS SEMANALES
EDAD	DESDE HASTA	TOTAL DE HORAS SEMANALES POR GÉNERO DE 16 AÑOS						

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

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

## COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Este programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

## COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Este programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

## EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras utilidades. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el empleador o el beneficiario de esta condición lo acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito asignado más las otras partes de un salario mínimo vigente.

## EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras utilidades. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el empleador o el beneficiario de esta condición lo acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito asignado más las otras partes de un salario mínimo vigente.

## Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Algunas personas menores de 18 años pueden estar empleadas en ciertos trabajos. Estas personas deben cumplir con las regulaciones de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania. Para obtener más información, escriba, llame o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania.

## COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Este programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

## EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras utilidades. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el empleador o el beneficiario de esta condición lo acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito asignado más las otras partes de un salario mínimo vigente.

## Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Algunas personas menores de 18 años pueden estar empleadas en ciertos trabajos. Estas personas deben cumplir con las regulaciones de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania. Para obtener más información, escriba, llame o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania.

## COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

Este programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada. El programa de compensación por desempeño de Pennsylvania establece un programa de compensación por desempeño para los empleados de un negocio que implique el uso de maquinaria pesada.

## EXENCIONES DE las Tasas por Horas Extras

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir los gastos razonables de comida, alojamiento y otras utilidades. Pueden considerarse como parte del salario mínimo si el empleador o el beneficiario de esta condición lo acepta como condición habitual de empleo en el momento de la contratación o del cambio de clasificación. El salario, incluido el crédito asignado más las otras partes de un salario mínimo vigente.