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 fines de trabajo relacionados con la discapacidad, conocida 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 empleos:

1. Negar a cualquier persona igualdad de oportunidades para obtener un empleo, para promoverse y concederá a todos los demás derechos a indemnización, tenencia 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 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(x) de la PHRA.

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 a 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, o (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 que, como parte de su empleo, reside 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 visible, fácilmente accesible y bien iluminada ubicación habitualmente frecuentada por los candidatos, empleados o miembros.

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 17101-2210
(717) 787-4410 • (717) 787-7279 (TTY) o visite nuestro sitio en www.pa.gov/agencies/PHRC

Para iniciar una querella, 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 17101
(717) 787-9780
(717) 787-7279 (TTY)

Philadelphia
110 N. 8th St., Suite 501
Philadelphia, PA 19107
(215) 560-2496
(215) 560-3599 (TTY)

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 Pensilvania al 1-800-698-2411 o visite www.pa.gov/agencies/dmva/pennsylvania-veterans.

Recursos sobre salud mental y abuso de sustancias

www.veteranscrisisline.net
Envía un mensaje de texto al 838255

crisistextline.org
Envía "PA" por mensaje de texto al 741741
Gratis, disponible las 24 horas, confidencial.

Encuentre servicios de tratamiento para el consumo de drogas y alcohol
https://www.pa.gov/agencies/ddap
1-800-662-HELP (4357)

Recursos para la rehabilitación y capacitación vocacional

Solicite los servicios de rehabilitación vocacional de VA
https://www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation/how-to-apply/

Solicite los servicios de rehabilitación vocacional de Pensilvania.
https://www.pa.gov/services/dli/apply-for-vocational-rehabilitation-services

Obtén ayuda para encontrar empleo, adquirir habilidades, planificar tu carrera y encontrar recursos de apoyo para veteranos.
https://www.pacareerlink.pa.gov/jponline/Persona/PersonaPage/Veterans

SkillUp™ PA
Regístrate para recibir capacitación laboral gratuita con SkillUp™ PA
https://www.pa.gov/services/dli/sign-up-for-free-job-training-with-skillup-pa

Recursos sobre impuestos y tarifas de Pensilvania

Información sobre impuestos estatales para personal militar y veteranos
www.pa.gov/agencies/revenue/resources/tax-types-and-information/personal-income-tax/military-pay

Información sobre la exención del impuesto sobre bienes inmuebles para veteranos discapacitados
https://www.pa.gov/agencies/dmva/pennsylvania-veterans/programs-and-services/financial-assistance/retx

Información sobre la exención de la tarifa de registro y titulación para veteranos discapacitados
https://www.pa.gov/services/dmv/apply-for-free-registration-for-eligible-veterans

Justicia y recursos legales

Información sobre el Tribunal de Tratamiento para Veteranos del Sistema Judicial Unificado de Pensilvania
https://www.pacourts.us/judicial-administration/court-programs/veterans-courts

Información sobre el programa de homenaje a los veteranos de la Asociación de Abogados de Pensilvania
https://www.pabar.org/site/For-the-Public/Military-and-Veterans-Services/Lawyers-Saluting-Veterans-Program

Proveedor de asistencia jurídica cerca de usted
https://palegalaid.net/legal-aid-providers-in-pa

Información sobre representación gratuita ante el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para reclamaciones de veteranos
https://nvlsp.org/what-we-do/appeals-to-the-court-of-appeals-for-veterans-claims/

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

La información sobre proveedores privados y servicios que se ofrece en esta publicación no constituye un respaldo por parte del Departamento de Asuntos Militares y de Veteranos de Pensilvania, el Departamento de Trabajo e Industria de Pensilvania, ni la Mancomunidad de Pensilvania.

Pennsylvania Department of Military and Veterans Affairs — Pennsylvania Department of Labor & Industry

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 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 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 DE HORA DE 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 o
877-792-8198

Philadelphia District Office
110 North 8th St.
Suite 203
Philadelphia, PA 19107
215-560-1858 o
877-817-9497

Scranton District Office
201 B 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
717-705-5969 o
800-932-0665

Pittsburgh District Office
301 5th Ave.
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
412-565-5300 o
877-504-8354

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

Programa/empleador de apoyo a la igualdad de oportunidad

pennsylvania DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

REV 08-23

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	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. 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 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 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 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: 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) y (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:
  - 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 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:
  - 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	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, Habitación 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 Filadelfia, 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 Edificio 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

REV 06-22

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los 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 su estado proporcione. 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.

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 a 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
717.772.3702

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-helpline@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 LABOR LAW COMPLIANCE

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:

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 discapacidades 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, yo estoy inscrito con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

NOMBRE ______________________

DIRECCIÓN ______________________

NÚMERO DE CUENTA DE EMPLEADOR ______________________

Es posible que tenga derecho a prestaciones por desempleo durante los períodos en los que se encuentre desempleado parcial o totalmente por causas ajenas a su voluntad.

IMPORTANTE

Su solicitud de prestaciones por desempleo tendrá fecha de vigencia a partir de la semana en que la presente. Debe presentar una nueva solicitud o reactivar una solicitud existente durante la primera semana en que se encuentre desempleado o se reduzcan sus horas de trabajo. Un retraso en la presentación de la solicitud puede afectar negativamente su derecho a recibir prestaciones.

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
- Formulario de información del empleador (si dispone de uno)
- Última nómina (opcional, pero útil)
- Número PIN (si dispone de uno de una solicitud anterior)

Escanear con tu teléfono móvil

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

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

REV 09-17

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 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 discapacitadas que así lo soliciten.
Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad

pennsylvania DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

6-08

C0126

PENNSYLVANIA

© 2026 ALLC

SP-PA-S

iHRSource
www.ihrsource.com
800-848-0088

C0126 • 1125 • v22

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.

© 2026 ALLC, all rights reserved

ALLC 20251223

Compliance Date January 2026

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies