



Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente...

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO DE PENNSYLVANIA

De conformidad con las disposiciones de la ley de Compensación por Desempleo de Pennsylvania (UC), estoy registrado ante el Departamento de Empleo e Industria de Pennsylvania como:

IMPORTANTE: Su solicitud UC iniciará su vigencia en la semana en la que en efecto presente la solicitud de beneficios. Debe presentar una nueva reclamación o reabrir una reclamación existente durante la primera semana en la que usted esté sin empleo...

Usted puede presentar su nueva solicitud, reabrir una reclamación existente o conseguir información sobre el Programa UC en línea en www.uc.pa.gov...

Una persona que conscientemente haga una declaración falsa o que conscientemente oculte información para obtener beneficios de UC comete un delito tipificado por la sección 801 de la Ley de UC...

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición de las personas con discapacidades. Un Programa de Empleo en Igualdad de Oportunidades.

RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE HORARIOS EN LA LEY DE TRABAJO INFANTIL

DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE DONDE SE EMPLEE A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS. Este resumen contiene información general y no debe ser considerado tan completo como las declaraciones oficiales contenidas en la ley o sus regulaciones.

HORARIOS DE TRABAJO: Durante el período escolar: Máximo tres horas en días de escuela, ocho horas en cualquier otro día y 18 horas por semana (de lunes a viernes) y sólo en aquellos períodos en los que no interfiera con su asistencia a la escuela.

HORARIOS DE TRABAJO — Menores de 16 y 17 años de edad: Durante el período escolar: Máximo ocho horas al día y 28 horas por semana (de lunes a viernes). Además de ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Para más información sobre la Ley de Trabajo Infantil, por favor consulte el sitio web del Departamento de Empleo e Industria en www.dli.state.pa.us y haga clic en "Cumplimiento del Derecho Laboral".

LA LEY DEL DERECHO A SABER DEL TRABAJADOR Y COMUNIDAD DE PENNSYLVANIA

La Ley del Derecho a Saber del Trabajador y la Comunidad de Pennsylvania obliga a que la información sobre sustancias peligrosas en el centro de trabajo y en el medio ambiente esté disponible para los empleados del sector público y los del sector privado que no están cubiertos bajo los Estándares de OSHA (Administración Federal de Seguridad Ocupacional y Salud).

Aviso en el centro de trabajo: Los empleadores del sector público (incluidas las agencias gubernamentales locales y estatales y las escuelas y universidades públicas) y los empleadores del sector público que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán exhibir este aviso para informarles a los trabajadores de sus derechos bajo la ley en un lugar visible en el centro de trabajo donde los avisos son generalmente puestos.

Hoja de datos sobre sustancias peligrosas: El Formulario de informe de sustancias peligrosas (HSSF, en inglés) provee una lista de las sustancias peligrosas en existencia en el centro de trabajo en el año anterior. Todo empleador deberá llenar un HSSF anualmente.

Lista en el centro de trabajo: Esta lista menciona las sustancias peligrosas usadas o producidas en un área específica en el centro de trabajo. Los empleadores del sector público o privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán actualizar una lista del área de trabajo como mínimo anualmente.

Hoja de datos de sustancias peligrosas: La Hoja de información de seguridad de los materiales (MSDS) provee información detallada sobre una sustancia peligrosa. En los centros de trabajo de los sectores públicos y privados que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA, un MSDS deberá estar accesible en el área de trabajo donde la sustancia peligrosa nombrada esté localizada.

Hoja de datos de sustancias peligrosas: La Hoja de información de seguridad de los materiales (MSDS) provee información detallada sobre una sustancia peligrosa. En los centros de trabajo de los sectores públicos y privados que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA, un MSDS deberá estar accesible en el área de trabajo donde la sustancia peligrosa nombrada esté localizada.

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. Empleador / programa de igualdad de oportunidades.

RECUERDE: ES IMPORTANTE INFORMARLE A SU EMPLEADOR SOBRE CUALQUIER LESIÓN

El nombre, dirección y número de teléfono de la aseguradora de compensación laboral de su empleador, administrador externo (TPA), o la persona que maneja las reclamaciones de compensación laboral para su empresa, son los siguientes:

Formulario de información de servicios de compensación laboral, incluyendo campos para Nombre del Empleador, Fecha de Publicación, Si está Asegurado, Dirección, Número de Teléfono, Código del Asegurador, Si es Auto Asegurado, Auto Seguro, Dirección, Número de Teléfono, Código del Asegurador.

Quiérase persona que presente conscientemente información engañosa o incompleta, con la intención de defraudar, incurre en la violación de la Sección 1102 de la Ley de Compensación Laboral de Pensilvania, 77 PS §1039.2, y también puede ser objeto de sanciones penales y civiles menores de 18 Pa. CSA §4117 (en relación con el fraude de seguros).

Existen ayudas y servicios auxiliares disponibles a pedido de las personas con discapacidad. Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL EMPLEO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

PROPÓSITO DE LAS PREVISIONES: El propósito de las provisiones del empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania es prevenir y eliminar prácticas discriminatorias ilegales en el empleo por razón de raza, color, religión, linaje, edad (mayores de 40), sexo, nacionalidad, discapacidad no relativa al trabajo, asociación conocida con un individuo discapacitado, posesión de un diploma basado en la aprobación de un examen de desarrollo general educacional, o voluntad o rechazo a participar en aborto o esterilización.

PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS ILEGALES: Es ilegal sobre la base de los hechos enlistados arriba para un empleador, sindicato o agencia e empleos: 1. Negar a cualquier persona una oportunidad igual de obtener un empleo, ser promovido y conferirle todos los demás derechos de compensación, ocupación y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

PARTES SOMETIDAS A LA LEY: Las provisiones del empleador de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania se aplican a: (1) Empleadores de más de 4 personas, incluyendo unidades del estado y del gobierno local, (2) Organizaciones del trabajo, y (3) Agencias de empleo.

QUIEN PUEDE RADICAR UNA RECLAMACIÓN: Las reclamaciones pueden ser radicadas dentro de 180 días del presunto acto de discriminación por cualquiera de los siguiente: (1) Cualquier persona que crea que ha sido discriminada. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, (3) El Procurador General de Pennsylvania, o (4) un empleador cuyos empleados obstaculicen el cumplimiento con las provisiones de la Ley.

Para mayor información, escriba, llame por teléfono o visite la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania: Oficinas Ejecutiva: 333 Market Street, 8th Floor - Harrisburg, PA 17126-0333 (717) 787-4410 - (717) 787-7279 (TTY) - www.phrc.state.pa.us

Para radicar una reclamación contacte la Oficina Regional más cercana a usted: Pittsburgh, Harrisburg, Philadelphia

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL ALOJAMIENTO PÚBLICO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

Bajo esta Ley, un alojamiento público es cualquier alojamiento que está abierto a, acepta o solicita el patrocinio del público en general, incluyendo los servicios gubernamentales. Es ilegal para cualquier poseedor, arrendatario, propietario, administrador, superintendente, agente, o empleado de cualquier alojamiento público discriminar contra cualquier persona o uso completo y el goce de tal alojamiento público, por razón de la raza, color, religión, sexo, linaje, nacionalidad, discapacidad, asociación conocida con una persona con discapacidad, uso de una guía o soporte animal debido a ceguera, sordera o discapacidad física o porque el usuario es manejador o entrenador de tales animales.

ADVERTENCIA: La remoción, mutilación, cobertura o destrucción de este aviso es una violación del Código Criminal de Pennsylvania y puede someter al infractor a multas o prisión. Para información más detallada, escriba, llame por teléfono o visite la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania: Oficinas Ejecutivas: 333 Market Street, 8th Floor - Harrisburg, PA 17126 - (717) 787-4410 - (717) 787-4087 (TTY) visite el sitio www.phrc.state.pa.us

Para radicar una reclamación contacte la Oficina Regional más próxima a usted: Pittsburgh, Harrisburg, Philadelphia

Encuentra 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.

HORAS DE TRABAJO PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS EMPLEADO EN

Tabla de horarios de trabajo por día de la semana (Domingo a Sábado) para menores de 18 años. Incluye columnas para 'From' y 'To' horas.

NOTA: Los menores entre 14 y 16 años de edad no pueden trabajar en horarios que interfieran con la asistencia regular a la escuela. Las horas pasadas en la escuela deben ser incluidas en Horas de trabajo diarias y semanales.

Este programa y el resumen de la Ley de Trabajo Infantil deberán ser colocados en un lugar claramente visible en cada comercio de Pensilvania que se rija 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

NO FUMAR. Imagen de un cigarrillo con un símbolo de prohibido.

RESUMEN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

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

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.

Salario Mínimo: \$7.25 por hora a partir del 24 de julio, 2009 (Excepto en los casos descritos)

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.

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, etc.

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.

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 Mínimo: 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:

EXCEPCIONES a las Tarifas del Salario Mínimo: 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:

EXCEPCIONES a las Tarifas del Salario Mínimo: 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:

EXCEPCIONES a las Tarifas del Salario Mínimo: 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:

MÁS INFORMACIÓN DISPONIBLE EN INTERNET

Encuentra 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

RESUMEN DE 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.

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.

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