FEDERAL WAGE AND LABOR LAW INSTITUTE

STATE OF PENNSYLVANIA

COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA
HUMAN RELATIONS COMMISSION

EMPLOYMENT PROVISIONS OF THE PENNSYLVANIA HUMAN RELATIONS ACT

(Act of October 27, 1955, P.L. 744, as Amended)

PURPOSE OF PROVISIONS

The purpose of the employment provisions of the Pennsylvania Human Relations Act is to prevent and eliminate unlawful discriminatory practices in employment because of race, color, religion, ancestry, age (40 and above), sex, national origin, non-job related disability, known association with a disabled individual, possession of a diploma based on passing a general education development test, or willingness or refusal to participate in abortion or sterilization.

UNLAWFUL DISCRIMINATORY PRACTICES

It is unlawful — on the basis of the facts listed above — for an employer, labor union or employment agency to:
1. Deny any person an equal opportunity to obtain employment, to be promoted and to be accorded all other rights to compensation, tenure and other terms, conditions and privileges of employment.
2. Deny membership rights and privileges in any labor organization.
3. Deny any person equal opportunity to be referred for employment.
4. Refuse to contract or otherwise discriminate in contracting with any independent contractor who is licensed by the Bureau of Professional and Occupational Affairs. It is also unlawful for any person, employer, labor union or employment agency to retaliate against an individual because the individual has filed a complaint with the Commission, or has otherwise participated in any Commission proceeding, or for any person to aid or abet any unlawful discriminatory practice under the Human Relations Act.

PARTIES SUBJECT TO THE ACT

The employment provisions of the Pennsylvania Human Relations Act apply to: (1) Employers of 4 or more persons, including units of state and local government, (2) Labor organizations, and (3) Employment agencies.

WHO MAY FILE A COMPLAINT

Complaints may be filed within 180 days of the alleged act of discrimination by any of the following:
(1) Any person who believes he or she has been discriminated against, (2) The Pennsylvania Human Relations Commission, (3) The Attorney General of Pennsylvania, or (4) An employer whose employees hinder compliance with the provisions of the Act.

PARTIES EXEMPT FROM THE ACT

The employment provisions of the Pennsylvania Human Relations Act do not apply to: (1) Any individual employed in agriculture or domestic service, (2) any individual who, as part of his or her employment, resides in the personal residence of the employer, (3) Any individual employed by his or her parents, spouse or child.

WHO MUST POST THIS NOTICE

Every employer, labor organization and employment agency subject to the employment provisions of this Act is required by law to post this notice in a conspicuous, easily accessible and well-lighted location customarily frequented by applicants, employees or members.

WARNING: Removing, defacing, covering up or destroying this notice is a violation of the Pennsylvania Crimes Code and may subject you to fine or imprisonment.

For further information, write, phone or visit the Pennsylvania Human Relations Commission:
Central Office: 301 Chestnut Street, Suite 300 · Harrisburg, PA 17101
(717) 787-4410 · (717) 787-4087 (TTY) or visit us at www.phrc.state.pa.us

To file a complaint contact the Regional Office nearest you:

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

Harrisburg
Riverfront Office Center
1101-1125 S Front Street
5th Floor
Harrisburg, PA 17104
(717) 787-9784

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

ESTADO DE PENNSYLVANIA
COMISION DE RELACIONES HUMANAS

ACTA DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(ENMENDADA EL 27 DE OCTUBRE DE 1955, P.L. 744)

PROPOSITO DE LA LEY

El propósito de la ley empleo del Acta de Relciones Humans de Pennsylvania es el evita y eliminar las práticas de empleo que discriminen por razeones de raza, color, religion, familia, edad (40 en adelante), sexo o nacionalidad e incapcidad que no tiene relación con un individuo incapacitado o liceado, poseción de un diploma obtenido basado en el poder pasar un examen de conocimiento de educacion en general, o aceptar o rehusar participar en el aborto o esterización.

PRACTICAS ILEGALES DE DISCRIMINACION

Es ilegal por las bases citadas arriba-para un patrono, sindicato, o agencia de empleo el:
1. Negar a un individuo igual oportunidad para obtener empleo, para ser ascendido, a para recibir todos los derechos de compensación, permanencia y otras condiciones y privilegios de empleo.
2. Negar derechos y privilegios para ser miembro de cualquier organización obrera.
3. Negar a cualquier persona igual oportunidad para ser referido a empleo.
4. Negarse a contratar o descriminar en el hacer contrato con cualquier contratista independiente que tenga una licencia del Departamento de Asuntos Profesionales y Educacionales.
También es ilegal para cualquier persona, patrono, sindicato o agencia de empleo que se oponga a un individuo porque el individuo sometido una queja con la Comisión, o por otra parte en cualquier proceder en la Comisión, o por cualquier persona que necesita ayuda con practicas ilegales de discriminación bajo el Acta de Relaciones Humanas.

QUIENES ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

Esta ley es aplicable a: (1) Patrono que emplee cuatro a más personas, incluyendo agencias del Estado o del gobierno local, (2) Organizaciones obreas, y (3) Agencias de empleo.

QUIENES PUEDEN PRESENTAR QUEJAS

Quejas pueden ser presentadas hasta 180 días después de haberse cometido el acto de discriminación por lo siguiente:

(1) Cualquier persona que crea haber sido víctima de discriminación. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania. (3) Fiscal o Procurador General de Pennsylvania, o (4) Cualquier patrono cuyos empleados obtaculizen el cumplimiento de esta ley.

QUIENES NO ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

Esta ley no es aplicable a (1) Personas empleadas en la agricultura o el servicio doméstico. (2) Cualquier individuo que, como parte de su empleo, habite en la residencia del patrono, y (3) Cualquier persona que estuviera empleada por sus padres, esposo, esposa, hijo o hija.

QUIENES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO

Todos los patronos, organizaciones obreas y agencias de empleo sujetos a esta ley, estan obligados a exhibir este aviso. Este aviso debe ser exhibido en un lugar de facil acceso, con buena iluminación, y al cual van con frecuencia solicitantes de empleo, empleado o miembros.

AVISO: Remover, dañar, cubrir o destruir este aviso es una violación del Código Criminal de Pennsylvania y está sujeto a una multa o encarcelamiento.

Para obtener más información, escriba, llama por teléfono, o visite a La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficina Central: 301 Chestnut Street, Suite 300 · Harrisburg, PA 17101-2702
Teléfono: (717) 787-4410 (Voz) · (717) 783-9308 (TTY) · (717) 787-4087 (TTY)
or visit us at www.phrc.state.pa.us

Para iniciar una querella, llame o visite la Oficina Regional más próxima a usted:

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

Harrisburg
Riverfront Office Center
1101-1125 South Front Street
5th Floor
Harrisburg, PA 17104-2515
(717) 787-9784 (VOICE)
(717) 787-7279 (TT)

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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

REMEMBER: It is Important to Tell Your Employer about Your Injury

The name, address and telephone number of your employer's workers' compensation insurance company, third-party administrator (TPA), or person handling workers' compensation claims for your company, are shown below.

Employer Name: ____________________ Date Posted: ____________________

IF INSURED:
(Complete all applicable spaces)
Name of Insurance Company: ____________________
Address: ____________________
Telephone Number: ____________________
Insurer's Bureau Code: ____________________

IF SOMEONE OTHER THAN INSURER IS HANDLING CLAIMS:
(Complete all applicable spaces)
Name of TPA (Claims administrator): ____________________
Address: ____________________
Telephone Number: ____________________

IF SELF-INSURED:
(Complete all applicable spaces)
Name of person handling claims at the self-insured: ____________________
Address: ____________________
Telephone Number: ____________________
Self-Insured Bureau Code: ____________________

IF SOMEONE OTHER THAN SELF-INSURER IS HANDLING CLAIMS:
(Complete all applicable spaces)
Name of TPA (Claims administrator): ____________________
Address: ____________________
Telephone Number: ____________________

Department of Labor & Industry | Bureau of Workers' Compensation | 1171 S. Cameron Street, Room 103 | Harrisburg, PA 17104-2501 | 717.772.0621 | www.dli.state.pa.us

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.
Equal Opportunity Employer/Program

REV 5-09

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

OFICINA DE LA COMPENSACION DE TRABAJADORES
1171 South Cameron Street, Room 103
HARRISBURG, PA 17104-2501
717-772-0621 www.dli.state.pa.us

RECUERDE: ES IMPORTANTE REPORTAR SU LESIÓN A SU EMPLEADOR

EL NOMBRE, LA DIRECCION, Y EL NUMERO DE TELEFONO, DE LA ASEGURANZA DE LA COMPENASACION DE TRABAJADORES DE SU EMPLEADOR, ADMINISTRADOR TERECER PARTIDO, O PERSONA QUE MANEJA LAS RECLAMACIONES DE LA COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES DE SU COMPANIA, ESTAN CONTENIDO ABAJO.

NOMBRE DEL EMPLEADOR: ____________________ **FECHA FIJADA:** ____________________

SI ESTA ASEGURADO:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE LA COMPANÍA DE ASEGURANZA: ____________________
DIRECCIÓN: ____________________
NUMERO DE TELÉFONO: ____________________
EL CÓDIGO DE LA OFICINA DEL ASEGURADOR: ____________________

SI ALGUIEN ADEMÁS DEL AZEGURADOR MANEJA LAS RECLAMACIONES:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE "TPA" (Administrador de reclamaciones): ____________________
DIRECCIÓN: ____________________
NUMERO DE TELÉFONO: ____________________

SI ESTA AZEGURADO POR SI MISMO:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE LA PERSONA QUE MANEJA LAS RECLAMACIONES SI ESTA AZEGURADO POR SI MISMO: ____________________
DIRECCIÓN: ____________________
NUMERO DE TELÉFONO: ____________________
EL CÓDIGO DEL SEGURO POR SI MISMO: ____________________

SI ALGUIEN ADEMAS DE LA AZEGURANZA POR SI MISMO MANEJA LAS RECLAMACIONES:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE "TPA" (Administrador de reclamaciones): ____________________
DIRECCIÓN: ____________________
NUMERO DE TELÉFONO: ____________________

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas incapacitadas que así lo soliciten. Empleador es participante en Programas de Igualdad de Oportunidad

REV 6-04

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

Under the provisions of the Pennsylvania Unemployment Compensation (UC) Law, I am registered with the Pennsylvania Department of Labor & Industry as:

Name: ____________________

Address: ____________________

The UC Law provides you with an income during periods when you are either partially or totally unemployed through no fault of your own.

IMPORTANT

Your UC application will be dated effective the week in which you actually file the application for benefits.

You should file a new application or reopen an existing claim during the first week in which you are unemployed or your hours are reduced. Waiting may jeopardize your eligibility for benefits.

TO FILE AN APPLICATION FOR UC BENEFITS, YOU WILL NEED:
- Your social security number
- Your PA driver's license number (if you have one)
- Your alien registration number (if you are not a U.S. citizen)
- Name and address of employer(s)
- Your Employer Information Form (if you have one)
- Your mailing address
- Dates of employment and reasons for leaving
- Your most recent pay stub (optional, but helpful)
- Your PIN (if you have one)

YOU MAY FILE YOUR NEW APPLICATION, REOPEN AN EXISTING CLAIM OR GET INFORMATION ABOUT THE UC PROGRAM ONLINE AT:

WWW.UC.PA.GOV

YOU MAY FILE YOUR APPLICATION OR GET INFORMATION ABOUT THE UC PROGRAM BY CALLING THE UC SERVICE CENTER IN YOUR AREA TOLL FREE 888.313.7284 | TTY (HEARING IMPAIRED) 888.334.4046

Remember: Whenever you have questions or any problem regarding your UC Application, contact your UC Service Center. Do not take outside advice. Outside advice may be incorrect and could adversely affect your eligibility to receive UC Benefits.

WARNING

IF YOU MAKE FALSE STATEMENTS IN CONJUNCTION WITH A UC CLAIM YOU MAY BE DISQUALIFIED FROM RECEIVING BENEFITS AND MAY BE SUBJECT TO SEVERE PENALTIES, INCLUDING CRIMINAL PROSECUTION, FINES AND INCARCERATION.

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Equal Opportunity Employer/Program

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

REV 12-09

COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

De acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Compensación por Desempleo (UC) de Pennsylvania, estoy registrado en el Departamento de Trabajo e Industria como:

NOMBRE: ____________________

DIRECCIÓN: ____________________

La Ley de UC le proporciona ingresos durante los períodos en que está parcial o totalmente desempleado sin culpa suya.

IMPORTANTE

SU SOLICITUD DE UC TENDRÁ COMO FECHA EFECTIVA LA SEMANA EN QUE REALMENTE PRESENTE LA SOLICITUD DE BENEFICIOS.

DEBE PRESENTAR UNA NUEVA SOLICITUD O REABRIR UNA YA EXISTENTE DURANTE LA PRIMERA SEMANA DE DESEMPLEO O EN LA QUE LE REDUCEN LAS HORAS DE TRABAJO. SI SE DEMORA, PUEDE PERJUDICAR SU DERECHO DE RECIBIR BENEFICIOS.

PARA PRESENTAR UNA SOLICITUD DE BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO, NECESITARÁ:
- SU NÚMERO DEL SEGURO SOCIAL
- SU LICENCIA DE CONDUCIR DE PA (SI LA TIENE)
- SU NÚMERO DE REGISTRO COMO EXTRANJERO (SI NO ES CIUDADANO DE LOS EE.UU.)
- NOMBRE Y DIRECCIÓN DE SU EMPLEADOR
- SU FORMULARIO DE INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR (SI LO TIENE)
- SU DIRECCIÓN POSTAL
- FECHAS DE EMPLEO Y LA RAZÓN DE HABERLO DEJADO
- SU TALÓN DE PAGO MÁS RECIENTE (OPCIONAL, PERO ÚTIL)
- SU PIN (SI TIENE UNO DE UNA SOLICITUD ANTERIOR)

USTED PUEDE PRESENTAR SU NUEVA SOLICITUD, REABRIR UNA SOLICITUD YA EXISTENTE, U OBTENER EN LÍNEA INFORMACIÓN DEL PROGRAMA DEL UC INGRESANDO AL:

WWW.UC.PA.GOV

PUEDE PRESENTAR SU SOLICITUD U OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE UC LLAMANDO AL CENTRO DE SERVICIO DE UC DE SU ÁREA AL NÚMERO DE TELÉFONO SIN CARGO 888.313.7284 | TTY (IMPEDIMENTOS AUDITIVOS) 888.334.4046

Recuerde: cuando tenga preguntas o cualquier problema relacionado con su solicitud de UC, comuníquese con el Centro de Servicio de UC. No acepte consejos de otras personas. Los consejos de otras personas pueden ser erróneos y afectar negativamente a su derecho de recibir beneficios de UC.

ADVERTENCIA

SI HACE DECLARACIONES FALSAS EN RELACIÓN A CUALQUIER SOLICITUD DE UC, PODRÍA QUEDAR DESCALIFICADO DE RECIBIR BENEFICIOS Y PODRÍA QUEDAR SUJETO A CASTIGOS SEVEROS, INCLUYENDO PROCESOS PENALES, MULTAS Y ENCARCELAMIENTO.

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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

REV 11-09

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

Minimum Wage Law Summary

Must be Posted in a Conspicuous Place in Every Pennsylvania Business Governed by the Minimum Wage Act

The Pennsylvania Minimum Wage Act establishes a fixed Minimum Wage and Overtime Rate for employees. It also sets forth compliance-related duties for the Department of Labor & Industry and for employers. In addition, the Minimum Wage Act provides penalties for noncompliance. This summary is for general information only and is not an official position formally adopted by the Department of Labor & Industry.

Overtime Rate:

Workers shall be paid 1½ times their regular rate of pay after 40 hours worked in a workweek (Except as Described).

Minimum Wage Rate:

$7.25 per hour Effective July 24, 2009
(Except as Described)

Tipped Employees:
An employer may pay a minimum of $2.83 per hour to an employee who makes $30.00 per month in tips. The employer must make up the difference if the tips and $2.83 do not meet the regular Pennsylvania minimum wage.

Keeping Records:
Every employer must maintain accurate records of each employee's earnings and hours worked, and provide access to Labor & Industry.

Penalties:
Failure to pay the legal minimum wage or other violations may result in payment of back wages and other civil or criminal action where warranted.

Exemptions:
Overtime applies to certain employment classifications. (see pages 2 and 3)

Special Allowances For:
Students, learners and people with disabilities, upon application only.

COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

Exemptions from Both Minimum Wage and Overtime Rates

- Labor on a farm
- Domestic service in or about the private home of the employer
- Delivery of newspapers to the consumer
- Publication of weekly, semi-weekly or daily newspaper with a circulation of less than 4,000 when the major portion of circulation is in the county where published or a bordering county
- Bona fide executive, administrative or professional capacity, (including academic administrative personnel or teacher in public schools) or in capacity of outside salesman. However, an employee of a retail or service establishment shall not be excluded from the definition of employee employed in a bona fide executive or administrative capacity because of the number of hours in the employee's work not directly or closely related to the performance of executive, professional or administrative activities, if less than 40% of the employee's hours worked in the workweek are devoted to such activities.
- Educational, charitable, religious, or nonprofit organization where no employer-employee relationship exists and service is rendered gratuitously
- Golf caddy
- In seasonal employment, if the employee is under 18 years of age or if a student under 24 years of age is employed by a nonprofit health or welfare agency engaged in activities dealing with handicapped or exceptional children or by a nonprofit day or resident seasonal recreational camp for campers under the age of 18 years, which operates for a period of less than three months in any one year
- In employment by a public amusement or recreational establishment, organized camp, or religious or nonprofit educational conference center, if (i) it does not operate more than seven months a year or (ii) during the preceding calendar year, the average receipts for any 6 months were not more than 33 1/3 % of its average receipts for the other 6 months of such year
- Switchboard operator employed by an independently-owned public telephone company which has no more than 750 stations
- Employees not subject to civil service laws who hold elective office or are on the personal staff of such an officeholder, are immediate advisers to the officeholder, or are appointed by the officeholder to serve on a policy making level

Allowances

Wages paid to any employee may include reasonable cost of board, lodging and other facilities. This may be considered as part of the minimum wage if the employee is notified of this condition and accepts it as a usual condition of employment at the time of hire or change of classification. The wages, including food credit plus tips, must equal the current minimum wage.
Board: Food furnished in the form of meals on an established schedule.
Lodging: Housing facility available for the personal use of the employee at all hours.
Reasonable Cost: Actual cost, exclusive of profit, to the employer or to anyone affiliated with the employer.

Exceptions from Minimum Wage Rates

- Learners and students (bona fide high school or college), after obtaining a Special Certificate from the Bureau of Labor Law Compliance, (651 Boas Street, Room 1301, Harrisburg, PA 17121-0750) may be paid 85% of the minimum wage as follows:

Learners: 40 hours a week. Maximum eight weeks
Students: Up to 20 hours a week. Up to 40 hours

- Individuals with a physical or mental deficiency or injury may be paid less than the applicable minimum wage if a license specifying a rate commensurate with productive capacity is obtained from the Bureau of Labor Law Compliance, (651 Boas Street, Room 1301, Harrisburg, PA 17121-0750), or a federal certificate is obtained under Section 14(c) of the Fair Labor Standards Act from the U.S. Department of Labor.

Exemptions from Overtime Rates

- A seaman
- Any salesman, partsman or mechanic primarily engaged in selling and servicing automobiles, trailers, trucks, farm implements or aircraft, if employed by a non-manufacturing establishment primarily engaged in the selling of such vehicles to ultimate purchasers. (Example: 51% of business is selling as opposed to 49% in servicing such vehicles)
- Taxicab driver
- Any employee of a motor carrier the Federal Secretary of Transportation has power to establish qualifications and maximum hours of service under 49 U.S.C. Section 3102 (b)(1) and (2) (relating to requirements for qualifications, hours of service, safety and equipment standards)Labor.
- Announcer, news editor, chief engineer of a radio or television station, the major studio of which is located in:
- City or town of 100,000 population or less, if it is not part of a standard metropolitan statistical area having a total population in excess of 100,000; or
- City or town of 25,000 population or less, which is part of such an area but is at least 40 airline miles from the principal city in the area
- Any employee engaged in the processing of maple sap into sugar (other than refined sugar) or syrup
- Employment by a motion picture theatre

For Questions/Complaints

Contacto:	Counties Served:
Bureau of Labor Law Compliance Altoona District Office 1130 Twelfth Avenue Suite 200 Altoona, PA 16601-3486 Phone: 814-940-6224 or 1-877-792-8198	Armstrong, Bedford, Blair, Cambria, Cameron, Centre, Clarion, Clearfield, Clinton, Elk, Fayette, Forest, Fulton, Huntingdon, Indiana, Jefferson, McKean, Mifflin, Potter, Somerset, Warren, Westmoreland
Bureau of Labor Law Compliance Harrisburg District Office 651 Boas Street, Room 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Phone: 717-787-4671 or 1-800-932-0665	Adams, Columbia, Cumberland, Dauphin, Franklin, Juniata, Lancaster, Lebanon, Montour, Northumberland, Perry, Snyder, Union, York
Bureau of Labor Law Compliance Philadelphia District Office 110 North 8th St., Suite 203 Philadelphia, PA 19107 Phone: 215-560-1858 or 1-877-817-9497	Bucks, Chester, Delaware, Montgomery, Philadelphia
Bureau of Labor Law Compliance Pittsburgh District Office 1201 State Office Bldg. 300 Liberty Avenue Pittsburgh, PA 15222 Phone: 412-565-5300 or 1-877-504-8354	Allegheny, Beaver, Butler, Crawford, Erie, Greene, Lawrence, Mercer, Venango, Washington
Bureau of Labor Law Compliance Scranton District Office 201-B State Office Bldg. 100 Lackawanna Avenue Scranton, PA 18503 Phone: 570-963-4577 or 1-877-214-3962	Berks, Bradford, Carbon, Lackawanna, Lehigh, Luzerne, Lycoming, Monroe, Northampton, Pike, Schuylkill, Sullivan, Susquehanna, Tioga, Wayne, Wyoming

More Information is Available Online

Additional information about the Minimum Wage Act is available online at: www.state.pa.us, PA Keyword: Minimum Wage. From the Web site **you can submit a complaint form**, find answers to **frequently asked questions** and read more about the Minimum Wage Act.

REV 9-09

Rev 9/07

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

Resumen de la Ley de Salario Mínimo

Debe exhibirse en un lugar visible en toda empresa de Pennsylvania que se rija por la Ley de Salario Mínimo

La Ley de Salario Mínimo de Pennsylvania establece un Salario Mínimo y Tarifa de Sobretiempo para empleados. También establece deberes del Departamento de Labor e Industria y de empleadores con relación a su cumplimiento. Además, la Ley de Salario Mínimo establece sanciones por incumplimiento. Este resumen tiene la única finalidad de dar información general y no es una posición oficial formalmente adoptada por el Departamento de Labor e Industria.

Tarifa de sobretiempo:

se les pagará a los trabajadores 1½ veces su tarifa normal de pago después de 40 horas trabajadas en una semana de trabajo (excepto según se detalla a continuación y en el presente resumen).

Tarifa de salario mínimo:

$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009
(excepto según se detalla a continuación y en el presente resumen).

Empleados que reciben propinas: un empleador puede pagar un mínimo de $2.83 por hora a un empleado que reciba $30.00 por mes en propinas. El empleador debe pagar la diferencia si las propinas y el $2.83 no satisfacen el salario mínimo regular de Pennsylvania.

Mantenimiento de récords: todo empleador debe mantener récords correctos y precisos de los sueldos y horas trabajadas por cada empleado y, permitir el acceso a dichos récords a los representantes de Labor e Industria.

Sanciones: el no cumplir con pagar al menos el salario mínimo o algún otro incumplimiento de la ley pueden resultar en que salarios atrazados tengan que ser pagados y alguna otra acción apropiada de tipo civil o criminal sea impuesta.

Exenciones: el sobretiempo se refiere a ciertas clasificaciones de empleo (vea las pg. 2 y 3).

Concesiones especiales para: estudiantes, aprendices y personas discapacitadas serán otorgadas sólo a través de una solicitud.

Exenciones de salario mínimo y de la tarifa de sobretiempo

- Mano de obra en una granja
- Servicio doméstico dentro o alrededor del hogar privado del empleador
- Entrega de periódicos al consumidor
- Publicación de periódico semanal, bisemanal o diario con circulación inferior a 4,000 cuando la mayor parte de la circulación ocurre en el condado donde es publicado o en un condado vecino
- En capacidad genuina ejecutiva, administrativa o profesional, (incluido personal administrativo académico o maestro en escuelas públicas) o en capacidad de vendedor externo. Sin embargo, un empleado de un establecimiento minorista de venta o de servicio no será excluido de la definición de empleado contratado en capacidad genuina ejecutiva o administrativa debido a la cantidad de horas de trabajo del empleado no directa o estrechamente relacionada con el desempeño de actividades ejecutivas, profesionales o administrativas, si menos del 40% de las horas trabajadas por el empleado en la semana de trabajo son dedicadas a dichas actividades
- Organización educativa, de caridad, religiosa o sin fines de lucro donde no exista una relación empleador-empleado y el servicio se preste gratuitamente
- Caddy de golf
- En empleo estacional, si el empleado tiene menos de 18 años de edad o si un estudiante de menos de 24 años de edad es empleado por una entidad médica o de bienestar sin fines de lucro, en actividades relacionadas con niños discapacitados o especiales o por un campamento recreativo estacional diurno o residencial sin fines de lucro para campistas de menos de 18 años de edad, que funcione por un período inferior a tres meses en cualquier año dado
- En empleo por un establecimiento público de diversiones o recreativo, campamento organizado o centro de conferencias educativas religioso o sin fines de lucro, si (i) no funciona durante más de siete meses al año o (ii) durante el año calendario anterior, sus ingresos medios de cualquier período de 6 meses no fueron superiores al 33 1/3% de sus ingresos medios de los otros 6 meses de dicho año
- Telefonista empleado por una compañía telefónica pública de propiedad independiente que no tenga más de 750 estaciones
- Empleados no sujetos a leyes de servicio civil que ocupen un cargo electivo o pertenezcan al equipo personal de una persona que ocupe un cargo tal, sean asesores inmediatos de dicha persona, o hayan sido designados por dicha persona para trabajar en un nivel de formulación de políticas

Asignaciones

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir el costo razonable de alimentación, alojamiento y otras necesidades. Este puede considerarse parte del salario mínimo si se notifica al empleado de esta condición y este la acepta como una condición usual de empleo en el momento de la contratación o cambio de clasificación. El salario, incluido crédito para alimentación más propinas, debe ser igual al salario mínimo actual.
Alimentación: alimentación proporcionada en la forma de comidas en horarios establecidos.
Alojamiento: establecimiento de alojamiento disponible para el uso personal del empleado a todas horas.
Costo razonable: Costo real, excluidas ganancias para el empleador o cualquier afiliado al empleador.

Excepciones para las tarifas de salario mínimo

- A los aprendices y estudiantes (auténticos alumnos de la escuela secundaria [high school] o universitaria [college]), después de obtener un Certificado Especial del Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral, (1301 L&I Bldg., 651 Boas Street, Harrisburg, PA 17121), se les puede pagar el 85% del salario mínimo de acuerdo con lo siguiente:

Aprendices: 40 horas semanales. Máximo de ocho semanas
Estudiantes: Hasta 20 horas semanales. Hasta 40 horas semanales durante períodos de vacaciones escolares

- Se les puede pagar menos que el salario mínimo correspondiente a personas con una deficiencia física o mental o una lesión, si se obtiene una licencia que especifique una tarifa acorde con la capacidad productiva en el Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral, (1301 L&I Bldg., 651 Boas St., Harrisburg, PA 17121), o un certificado federal es obtenido bajo la Sección 14(c) de la Ley de Normas Laborales Justas del Departamento de Labor de los EE. UU.

Exenciones de las tarifas de horas extras

- Un marinero
- Cualquier vendedor, vendedor de piezas o mecánico que se dedique principalmente a la venta y servicio técnico de automóviles, remolques, camiones, implementos agrarios o aviones, si empleado por un establecimiento no manufacturero principalmente dedicado a la venta de dichos vehículos al comprador final (ejemplo: el 51% de la actividad es de venta y el 49% es el servicio técnico de dichos vehículos)
- Chofer de taxi
- Cualquier empleado de un autotransportista en el caso de que la Secretaría Federal del Transporte tenga el poder de establecer requisitos y horas máximas de servicio bajo la 49 U.S.C. Section 3102 (b) (1) y (2) (relacionadas con normas de exigencias de requisitos, horas de servicio, seguridad y stándar de equipos)
- Locutor, editor de noticias, ingeniero jefe de una estación de radio o televisión, cuyo principal estudio esté ubicado en:
- una ciudad o pueblo con una población de 100,000 o menos, si no es parte de un área estadística metropolitana estándar que tenga una población superior a 100,000
- una ciudad o pueblo con un población de 25,000 o menos, que sea parte de un área tal, pero que esté a por lo menos 40 millas aéreas de la ciudad principal en el área
- Cualquier empleado que se dedique al procesamiento de savia de arce en azúcar (que no sea azúcar refinado) o jarabe
- Empleo por un teatro cinematográfico

Preguntas o quejas

Contacto:	Condados atendidos:
Bureau of Labor Law Compliance Altoona District Office 1130 Twelfth Avenue, Suite 200 Altoona, PA 16601-3486 Teléfono: 814-940-6225 ó 1-877-792-8198	Armstrong, Bedford, Blair, Cambria, Cameron, Centre, Clarion, Clearfield, Clinton, Elk, Fayette, Forest, Fulton, Huntingdon, Indiana, Jefferson, McKean, Mifflin, Potter, Somerset, Warren, Westmoreland
Bureau of Labor Law Compliance Harrisburg District Office 651 Boas Street, Room 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Teléfono: 717-787-4671 ó 1-800-932-0665	Adams, Columbia, Cumberland, Dauphin, Franklin, Juniata, Lancaster, Lebanon, Montour, Northumberland, Perry, Snyder, Union, York
Bureau of Labor Law Compliance Philadelphia District Office 110 North 8th St., Suite 203 Philadelphia, PA 19107 Teléfono: 215-560-1858 ó 1-877-817-9497	Bucks, Chester, Delaware, Montgomery, Philadelphia
Bureau of Labor Law Compliance Pittsburgh District Office 1201 State Office Bldg. 300 Liberty Avenue Pittsburgh, PA 15222 Teléfono: 412-565-5300 ó 1-877-504-8354	Allegheny, Beaver, Butler, Crawford, Erie, Greene, Lawrence, Mercer, Venango, Washington
Bureau of Labor Law Compliance Scranton District Office 201-B State Office Bldg. 100 Lackawanna Avenue Scranton, PA 18503 Teléfono: 570-963-4577 ó 1-877-214-3962	Berks, Bradford, Carbon, Lackawanna, Lehigh, Luzerne, Lycoming, Monroe, Northampton, Pike, Schuylkill, Sullivan, Susquehanna, Tioga, Wayne, Wyoming

Más información está disponible en línea

Si desea informarse más sobre la Ley de Salario Mínimo entre al: www.state.pa.us. Usando el sitio web puede presentar un formulario de quejas, encontrar respuestas a preguntas frecuentemente hechas y leer más sobre la Ley de Salario Mínimo.

REV 9-09

MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE WHERE ANY PERSON UNDER AGE 18 IS EMPLOYED

ABSTRACT OF THE CHILD LABOR LAW

This summary is for general information and is not to be considered in the same light as official statements contained in the Law or its regulations.

MINIMUM AGE: Minors under 14 years of age may not be employed or permitted to work in any occupation, except children employed on farms or in domestic service in private homes. No minor under 14 years of age may be employed on a farm by a person other than the farmer. Under certain restrictions, caddies may be employed at the age of 12, news carriers at 11 years of age, and juvenile performers in the entertainment field at the age of 7. Minors and infants may be in the cast of a motion picture if special permit is obtained.

EMPLOYMENT CERTIFICATES: No person under the age of 18* shall be employed without a general or vacation employment certificate. The employment certificates are issued by school authorities and, except for the transferable work permit, must be kept on file.

Special performance permits are required for minors in theatrical and other performances at ages and hours permitted by Law. Applications may be obtained from the offices listed on the reverse side of this abstract.

A transferable work permit may be issued to 16 and 17 year olds. Obtain these through your local school district. A minor issued a transferable work permit is not required to obtain a new permit or certificate each time he/she changes employers; however, the employer is required to notify the issuing school district in writing within five days when a minor begins or terminates employment. Additionally, the employer must keep detailed records of the minors at the work site. A photocopy of the transferable work permit may be used as a record, provided that the employer records the occupation in which the minor is engaged on such photocopy.

RECORD KEEPING: Employers are required to maintain true and accurate schedules for each minor employed.

HOURS OF EMPLOYMENT — AGES 14 &15

HOURS OF EMPLOYMENT

During School Term: Maximum 4 hours on school days, 8 hours on any other day, and 18 hours per school week (Monday thru Friday), and only at a time that does not interfere with school attendance. Plus 8 additional hours on Saturday and/or Sunday.

During Summer Vacations: Maximum 8 hours per day, 44 hours per week.

NIGHT WORK

Employment prohibited after 7 p.m. and before 7 a.m. (Exception: Summer Vacation employment until 10 p.m.) (Exception: Minors from age 11 may be employed at distributing or selling newspapers, magazines or other publications between 6 a.m. and 8 p.m.) (Exception: Minors employed on a farm by a person other than the farmer in the hatching, raising, or harvesting of poultry may be employed or permitted to work until 10 p.m. as long as the minors are not working in an agricultural occupation declared hazardous by the U.S. Secretary of Labor.)

HOURS OF EMPLOYMENT — AGES 16 & 17 *

HOURS OF EMPLOYMENT

During School Term: Maximum 28 hours per school week (Monday thru Friday) if enrolled in regular day school. Plus 8 additional hours on Saturday and 8 additional hours on Sunday. However, maximum daily hours cannot exceed 8 hours per day. During Summer Vacations: Maximum 8 hours per day, 44 hours per week.

During Summer Vacations: Maximum 8 hours per day, 44 hours per week.

NIGHT WORK

During School Term: Students may not work after midnight (Sunday thru Thursday) or before 6 a.m. during the entire week. (Exception: Students may work the night preceding a school holiday occurring during the school year until 1 a.m. the next morning.) Students may work Friday night until 1 a.m. Saturday morning, and on Saturday night until 1 a.m. Sunday morning.

During Summer Vacations: No night work limit for students. No night work limit at any time for minors legally excused from school attendance.

***EXCEPTION:** A) 17 year olds, who have graduated from high school or who have attained their academic potential as determined by the chief school administrator, may be treated for purposes of the Child Labor Law as 18 years of age. B) Special rules apply to 16 and 17 year olds employed during the summer by a summer resident camp or a conference or a retreat operated by a religious or scout organization.

AT ANY TIME: MAXIMUM EMPLOYMENT 6 DAYS PER WEEK, 30 MINUTE MEAL PERIOD REQUIRED ON OR BEFORE 5 CONSECUTIVE HOURS OF WORK.

PENALTY: Any person, agent or manager for any person violating or permitting any violation of the Child Labor Law shall, upon conviction, be subject to a fine of not less than $200 nor more than $400 for the first offense and not less than $750 nor more than $1500 for any subsequent offense or imprisonment for 10 days, or both.

Under the PA Workers' Compensation Law, fifty percent additional compensation shall be paid to any minor injured while illegally employed, all of which shall be paid by the employer.

OCCUPATIONS PROHIBITED:

NOTE THE FOLLOWING:

Motor Vehicle Code: Minors 16 and over after July 1, 1977 are permitted to operate a single vehicle not in excess of 30,000 pounds registered gross weight or any such vehicle towing a trailer not in excess of 10,000 pounds gross weight.

Sec. 493(13) Liquor Code: Minors under 16 may not be employed by, or in connection with, any establishment where alcoholic liquors are distilled, rectified, compounded, brewed, manufactured, bottled, sold or dispensed; provided that minors from age 16 may be employed on licensed premises as food waitresses or waiters and busboys/girls.

At age 18, such persons may serve and handle alcoholic liquors where sold or dispensed.

PROHIBITED OCCUPATIONS FOR MINORS

UNDER 18

BOATS: Pilot, fireman or engineer on any boat or vessel.
BRICKS: Working on horizontal or vertical pug mills.
CRANE OPERATORS: Cranes and hoists.
ELECTRICAL WORK: All electrical wiring*. Installing, removing and testing electric meters*.
ELEVATORS: Operators or managers of passenger or freight elevators. Hoisting or lifting machinery.
EXCAVATING: Within tunnels or shafts and trenches more than four feet in depth*.
EXPLOSIVES: Where explosives are manufactured, handled or stored.
MACHINERY: Cleaning or oiling machinery in motion. Operating or assisting in the operation of the following: Emery wheels**, metal plate bending machine*, mixing machine in bakeries*, punch press**, wire-stitching machines*, woodworking machinery (power driven)*.
MEAT GRINDERS: Operation of power driven food chopping, meat grinding, slicing or processing machines*.
METAL INDUSTRIES: Work in rolling mills*, handling bull ladles and around furnaces.
MINES: Dangerous occupations in or around any mine.
MOTION PICTURES: Projectionist.
PAINT, ACIDS, AND POISONS: In any capacity in the manufacture of paint, color or white-lead, poisonous dyes, or compositions using dangerous lead or acids.
PITS AND QUARRIES: Most occupations.
POOL AND BILLIARD ROOMS: Any occupation.
PRINTING INDUSTRY: Operate power driven paper cutters or circular saws*.
RADIOACTIVE SUBSTANCES: In all occupations involving exposure to radioactive substances***, or ionizing radiation***.
RAILROADS AND RAILWAYS: Section hand, track repairing, gate-tending, switch-tending, brakeman, fireman, engineer, motorman, or conductor.
ROOFING: All occupations*.
RIVETS: Heating and passing rivets, except under special conditions.
SPRAY COATING: Spray coating with substances containing lead, benzol or ground siliceous material*.
SLAUGHTERING AND MEAT PACKING: Most occupations.
TANNERIES: Tanning process.
WELDING: Acetylene or electric welding*.
WRECKING AND DEMOLITION: All occupations.

*EXCEPT APPRENTICES, STUDENT LEARNERS, AND GRADUATES OF AN APPROVED VOCATIONAL, TECHNICAL OR INDUSTRIAL EDUCATION CURRICULUM WHICH PREPARED THEM FOR EMPLOYMENT IN THE SPECIFIC OCCUPATION.

** EXCEPT APPRENTICES, STUDENT LEARNERS, LABORATORY STUDENT AIDES AND GRADUATES OF AN APPROVED VOCATIONAL, TECHNICAL OR INDUSTRIAL EDUCATION CURRICULUM WHICH PREPARED THEM FOR EMPLOYMENT IN THE SPECIFIC OCCUPATION.

***EXCEPT LABORATORY STUDENT AIDES AND GRADUATES OF AN APPROVED VOCATIONAL, TECHNICAL OR INDUSTRIAL EDUCATION CURRICULUM WHICH PREPARED THEM FOR EMPLOYMENT IN THE SPECIFIC OCCUPATION.

UNDER 16

BOATS: Working on any boat engaged in transportation of passengers or merchandise.
BOWLING CENTERS: In any capacity except snack bar attendants, control desk clerks, and scorer attendants.
BUILDING TRADES: Heavy work.
COAL DREDGES: Any work on coal dredges.
HEATING AND PASSING RIVETS: In any capacity.
HIGHWAYS: Sections of the highways that are open to the public for vehicular travel.
INDUSTRIAL HOMEWORK: May not manufacture at home any materials or articles under a contract from a manufacturer or contractor.
MANUFACTURING: Any manufacturing or mechanical process.
MINES: In any capacity.
POOL AND BILLIARD ROOMS: In any capacity.
RAILROADS: In any capacity.
SCAFFOLDING: On scaffolding and ladders.
STRIKES OR LOCKOUTS: Unless legally certified to work before strike or lockout.
TUNNELS: In any capacity.
WINDOW CLEANERS: Above ground level.

Address inquiries, complaints or requests for additional copies of this poster to one of the offices of the Pennsylvania Bureau of Labor Law Compliance:

ALTOONA 16601-3486
1130 12TH AVENUE, SUITE 200, 2ND FLOOR
TELEPHONE: 814-940-6224 or 1-877-792-8198

HARRISBURG 17121-0750
651 BOAS STREET
ROOM 1301
TELEPHONE: 717-787-4671 or 1-800-932-0665

PITTSBURGH 15222-1210
1201 STATE OFFICE BUILDING
300 LIBERTY AVENUE
TELEPHONE: 412-565-5300 or 1-877-504-8354

PHILADELPHIA 19130-4064
1103 STATE OFFICE BUILDING
1400 SPRING GARDEN STREET
TELEPHONE: 215-560-1858 or 1-877-817-9497

SCRANTON 18503-1923
201B STATE OFFICE BUILDING
100 LACKAWANNA AVENUE
TELEPHONE: 570-963-4577 or 1-877-214-3962

Rev 9-08

DEBERÁ SER COLOCADO EN UN LUGAR CLARAMENTE VISIBLE DONDE ESTÉ EMPLEADA TODA PERSONA MENOR DE 18 AÑOS

RESUMEN DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL

El objetivo de este resumen es brindar información general y no debe interpretarse que tiene la misma jerarquía que las declaraciones oficiales incluidas en la ley o en sus reglamentaciones.

EDAD MÍNIMA: No se podrá emplear a menores de 14 años de edad o permitírseles trabajar en ninguna ocupación, excepto a los niños empleados en granjas o en el servicio doméstico de casas privadas. Ningún menor de 14 años puede ser empleado en una granja por una persona que no sea el granjero. Sujeto a ciertas restricciones, los caddies pueden ser empleados a los 12 años de edad, los repartidores de diarios a los 11, y los intérpretes juveniles del mundo del espectáculo, a los 7. Los menores y niños pueden formar parte del elenco de una película cinematográfica si se obtiene un permiso especial.

CERTIFICADOS DE EMPLEO: Ninguna persona menor de 18 años* será empleada sin un certificado de empleo general o vacacional. Los certificados de empleo son emitidos por las autoridades escolares y, excepto que el permiso de trabajo sea transferible, deberán conservarse en un archivo.

Se requieren permisos especiales de actuación para los menores que participen en obras de teatro u otro tipo de funciones dentro de las edades y horarios permitidos por la ley. Las solicitudes se pueden obtener en las oficinas enumeradas al dorso de este resumen.

El permiso de trabajo transferible puede emitirse a los menores de16 y 17 años. Se obtienen en su distrito escolar local. Un/una menor para quien se ha emitido un permiso de trabajo transferible no necesita obtener un nuevo permiso o certificado cada vez que cambie de empleador; no obstante, el empleador deberá notificarlo al distrito escolar emisor, por escrito, dentro de un período de cinco días posteriores al comienzo o finalización del empleo del menor. Además, el empleador deberá mantener registros detallados de los menores en el lugar de trabajo. Se permite usar como registro una fotocopia del permiso de trabajo transferible, siempre y cuando el empleador registre en dicha fotocopia la ocupación a la cual el menor está asignado.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS: Los empleadores deberán mantener los horarios verdaderos y precisos de cada menor empleado.

HORAS DE EMPLEO – 14 & 15 AÑOS DE EDAD

HORAS DE EMPLEO

Durante el período escolar: Se permite un máximo de 4 horas en días escolares, 8 horas en cualquier otro día, y 18 horas por semana escolar (lunes a viernes), solo en un horario que no interfiera con la asistencia escolar. Además, 8 horas adicionales los sábados y/o domingos.

Durante las vacaciones de verano: Se permite un máximo de 8 horas diarias, 44 horas semanales.

TRABAJO NOCTURNO

Se prohibe el empleo después de las 7 p.m. y antes de las 7 a.m. (Excepción: el empleo durante las vacaciones de verano hasta las 10 p.m.) (Excepción: los menores desde 11 años podrán ser empleados para distribución o venta de periódicos, revistas u otras publicaciones entre las 6 a.m. y las 8 p.m.) (Excepción: los menores empleados en una granja por otra persona que no fuere el granjero, para la incubación de huevos, cría o explotación de aves de corral, pueden estar empleados o autorizados para trabajar hasta las 10 p.m., siempre que no estén trabajando en una ocupación agrícola declarada como peligrosa por la Secretaría de Trabajo de los EE. UU.).

HORAS DE EMPLEO – 16 & 17 AÑOS DE EDAD*

HORAS DE EMPLEO

Durante el período escolar: Se permite un máximo de 28 horas por semana escolar (lunes a viernes) si están inscriptos en una escuela diurna normal. Más 8 horas adicionales los sábados y 8 horas adicionales los domingos. No obstante, el máximo de horas diarias no puede superar 8 horas.

Durante las vacaciones de verano: Se permite un máximo de 8 horas diarias, 44 horas semanales.

TRABAJO NOCTURNO

Durante el período escolar: Los estudiantes no pueden trabajar después de la medianoche (domingos a jueves) o antes de las 6 a.m. en toda la semana. (Excepción: los estudiantes pueden trabajar en la noche previa a un feriado escolar, dentro del año escolar, hasta la 1 a.m. de la mañana siguiente.
Los estudiantes pueden trabajar los viernes por la noche hasta la 1 a.m. del sábado a la mañana y los sábados por la noche hasta la 1 a.m. del domingo a la mañana.

Durante las vacciones de Verano: No hay límite de trabajo nocturno para los estudiantes. No existe límite de trabajo nocturno, en ningún momento, para los menores legalmente eximidos de asistencia escolar.

***EXCEPCIÓN:**

A) Los jóvenes de 17 años de edad graduados de la escuela secundaria, o que hayan logrado su potencial académico según lo estipulado por el director de la escuela, pueden ser tratados, a los efectos de las resoluciones de la Ley de Trabajo Infantil, como personas de 18 años.

B) Se aplican normas especiales para jóvenes de 16 y 17 años empleados durante el verano por una colonia de alojamiento de verano, o una conferencia, o un retiro dirigido por una organización religiosa o de exploradores (scouts).

EN CUALQUIER MOMENTO: SE PERMITE UN EMPLEO MÁXIMO DE 6 DÍAS POR SEMANA, REQUIRIÉNDOSE UN LAPSO DE 30 MINUTOS PARA COMIDAS DURANTE O ANTES DE LAS 5 HORAS CONSECUTIVAS DE TRABAJO.

SANCIÓN: Toda persona, agente o gerente de otra persona, que viole o permita la violación de la Ley de Trabajo Infantil estará sujeta, en caso de condena, a una multa no menor a $200 y no mayor a $400 por la primera infracción, y no menor a $750 y no mayor a $1500 por las siguientes infracciones, o el arresto de 10 días, o ambos.

En virtud de la Ley de Compensación de los Trabajadores de Pensilvania, se pagará la compensación adicional del cincuenta por ciento al menor damnificado mientras esté empleado de manera ilegal, todo lo cual deberá ser abonado íntegramente por el empleador.

OCUPACIONES PROHIBIDAS

OBSÉRVESE LO SIGUIENTE:

Código sobre Vehículos Automotores:

A partir del 1º de julio de 1977, los menores, de 16 años o mayores, tienen permitido conducir un solo vehículo que no exceda el peso bruto registrado de 30.000 libras, o cualquier otro vehículo similar que lleve un remolque que no exceda el peso bruto de 10.000 libras.

Código sobre Bebidas Alcohólicas Sec. 493(13):

Los menores de 16 años no pueden ser empleados por ningún establecimiento donde se destilen, rectifiquen, combinen, elaboren, fabriquen, envasen, vendan o distribuyan bebidas alcohólicas, o trabajar en actividades relacionadas con lo anterior, siempre que dichos menores a partir de los 16 años puedan ser empleados en establecimientos autorizados, como camareros o camareras de alimentos y ayudantes de camareros/as.

A la edad de 18 años, esas personas pueden servir y manipular bebidas alcohólicas en sus locales de venta o distribución.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES

MENORES DE 18 AÑOS

BARCOS: Piloto, fogonero o maquinista de cualquier embarcación.
LADRILLOS: Trabajos en amasaderos verticales u horizontales.
OPERADORES DE GRÚAS: Grúas y montacargas.
TRABAJOS EN ELECTRICIDAD: Todo tipo de cableado eléctrico*. Instalación, retiro y prueba de medidores eléctricos*.
ASCENSORES: Operadores o encargados de pasajeros o de ascensores de carga, o de cargar o subir maquinaria.
EXCAVACIONES: Dentro de túneles o pozos y zanjas superiores a los cuatro pies de profundidad*.
EXPLOSIVOS: Donde se fabriquen, manipulen o almacenen explosivos.
MAQUINARIA: Limpiar o lubricar maquinaria en movimiento. Operar o asistir en la operación de las siguientes maquinarias: piedras de esmeril**, máquinas dobladoras de placas metálicas*, máquinas mezcladoras en panaderías*, troqueles cortantes**, máquinas de coser con alambre*, máquinas para carpintería (eléctricas)*.
PICADORAS DE CARNE: Manejar máquinas trituradoras de alimentos eléctricas, picadoras, rebanadoras o procesadoras de carne*.
INDUSTRIAS METALÚRGICAS: Trabajar en fábricas laminadoras*, manipulando cucharas de grúa y en sectores cercanos a hornos.
MINAS: Empleos peligrosos en cualquier mina o cerca de ella.
PELÍCULAS: Operador de cine.
PINTURAS, ÁCIDOS Y VENENOS: En cualquier puesto en la fabricación de pintura, plomo blanco o de color, tinturas tóxicas, o compuestos que contengan plomo peligroso o ácidos.
FOSAS Y CANTERAS: La mayoría de las ocupaciones.
SALAS DE BILLAR: Todas las ocupaciones.
INDUSTRIAS GRÁFICAS: Manejar guillotinas o sierras circulares eléctricas*.
SUSTANCIAS RADIOACTIVAS: En toda ocupación que incluya la exposición a sustancias radioactivas ***, o a radiación ionizante***.
FERROCARRILES: Trabajar asignado a una sección de las vías, reparación de las vías, servicio de barrera, servicio de cambio de vías, guardafrenos, fogonero, maquinista, motorista, o conductor.
TECHADO: Todas las ocupaciones*.
REMACHES: Calentar y pasar remaches, excepto bajo condiciones especiales.
REVESTIMIENTO POR ASPERSIÓN: El revestimiento por aspersión con sustancias que contienen plomo, benzol o material silíceo molido.
MATANZA Y EMPAQUETADO DE CARNE: La mayoría de las ocupaciones.
CURTIEMBRES: Proceso de curtido.
SOLDADURA: Soldadura eléctrica o con acetileno*.
HUNDIMIENTOS Y DEMOLICIONES: Todas las ocupaciones.

*EXCEPTO APRENDICES, ESTUDIANTES QUE TRABAJAN Y GRADUADOS DE UN PLAN DE ESTUDIOS APROBADO DE EDUCACIÓN VOCACIONAL, TÉCNICA O INDUSTRIAL.

**EXCEPTO APRENDICES, ESTUDIANTES QUE TRABAJAN, ESTUDIANTES AUXILIARES DE LABORATORIO Y GRADUADOS DE UN PLAN DE ESTUDIOS APROBADO DE EDUCACIÓN VOCACIONAL, TÉCNICA O INDUSTRIAL QUE LOS PREPARA PARA EL EMPLEO EN LA OCUPACIÓN ESPECÍFICA.

***EXCEPTO ESTUDIANTES AUXILIARES DE LABORATORIO Y GRADUADOS DE UN PLAN DE ESTUDIOS APROBADO DE EDUCACIÓN VOCACIONAL, TÉCNICA O INDUSTRIAL QUE LOS PREPARA PARA EL EMPLEO EN LA OCUPACIÓN ESPECÍFICA.

MENORES DE 16 AÑOS

BARCOS: Trabajar en un barco que transporte pasajeros o mercadería.
CENTROS DE BOLOS: En ningún puesto, excepto camareros de la cafetería, empleados de la mesa de control y encargados del marcador.
NEGOCIOS DE LA CONSTRUCCIÓN: Trabajo pesado.
DRAGADOS DE CARBÓN: Cualquier trabajo en dragados de carbón.
CALENTAMIENTO Y PASADO DE REMACHES: En ningún puesto.
AUTOPISTAS: Secciones de las autopistas que abiertas al público para circulación vehicular.
TAREAS INDUSTRIALES EN EL HOGAR: Fabricar en sus casas todo material o artículo bajo un contrato con un fabricante o contratista.
FABRICACIÓN: Cualquier proceso mecánico o de fabricación.
MINAS: En ningún puesto.
SALAS DE BILLAR: En ningún puesto.
FERROCARRILES: En ningún puesto.
ANDAMIAJE: Sobre andamios y escaleras.
HUELGAS: A menos que antes de la huelga o paro se encontrase legalmente certificado para trabajar.
TÚNELES: En ningún puesto.
LIMPIADORES DE VENTANA: Sólo permitido a nivel del piso, no más arriba.

Rev 6-08

Department of Labor & Industry | Bureau of Labor Law Compliance

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

Hours of Work for Minors Under Eighteen / Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Employed at / Empleado en ____________________

(Give name of establishment, department and floor, or otherwise designate workers to whom this schedule applies.)
Show daily time of starting work, time for meal or rest periods, and time of stopping work.
(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.

NAME OF EMPLOYEE / NOMBRE DE EMPLEADO	AGE / EDAD	SUNDAY / DOMINGO		MONDAY / LUNES		TUESDAY / MARTES		WEDNESDAY / MIÉRCOLES		THURSDAY / JUEVES		FRIDAY / VIERNES		SATURDAY / SÁBADO		TOTAL SCHOOL HOURS PER WEEK IF UNDER 16 / TOTAL DE HORAS ESCOLARES POR SEMANA SI ES MENOR DE 16 AÑOS	TOTAL HOURS FOR WEEK / TOTAL DE HORAS SEMANALES
		FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA	FROM DESDE	TO HASTA		

I hereby certify that the schedules of hours given below are true and correct /Por el presente certifico que los horarios descriptos precedentemente son verdaderos y correctos:

DATE / FECHA ____ *MANAGER SIGNATURE / FIRMA DEL GERENTE* ____ *ADDRESS OF ESTABLISHMENT / DIRECCIÓN DEL ESTABELCIMIENTO*

NOTE: Minors between 14 and 16 years of age may not be employed at time that interfere with regular school attendance. Hours spent in school must be included in daily and weekly hours of work.

This Schedule and the Abstract of the Child Labor Law Must be Posted in a Conspicuous Place in Every Pennsylvania Business Governed by the Child Labor Law. This Schedule Must be Kept up to Date and Correct.

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. *Equal Opportunity Employer/Program*

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.

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 porla Ley de Trabajo Infantil. Este registro deberá mantenerse actualizado y ser preciso.

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

SPA REV 6-08
ENG REV 2-07

Department of Labor & Industry | Bureau of Labor Law Compliance

Abstract of the Equal Pay Law

Must be Posted in a Conspicuous Place in Every Pennsylvania Business Governed by the Equal Pay Law

Discrimination on Basis of Sex Prohibited:
Prohibits discrimination by any employer in any place of employment between employees on the basis of sex, by paying wages to any employee at a rate less than the rate paid to employees of the opposite sex for work under **equal** conditions on jobs which require **equal** skills. Provides that variation in payment of wages is not prohibited when based on a seniority, training or merit increase system that does not discriminate on the basis of sex.

Administration:
Empowers the Secretary of Labor & Industry to administer the provisions of the act, and to issue rules and regulations to make effective the provisions of the act.

Collection of Unpaid Wages in Case of Discrimination:
Provides for the collection of unpaid wages due under the act and in addition, an equal amount of liquidated damages and reasonable attorney's fee and costs. Authorizes the Secretary of Labor & Industry and upon an employee's request, to take assignment of such a wage claim for collection. Limits the period for such action to **two** years from the date upon which the violation occurs.

Records Required:
Requires employer to keep and maintain records of wages, wage rates, job classifications and other terms and conditions of employment of the persons employed, as the Secretary of Labor & Industry shall prescribe. Requires that employers post an abstract of the law.

Penalties:
Provides for a fine of not less than $50 nor more than $200, or imprisonment of not less than 30 days nor more than 60 days, for: (1) employer who wilfully and knowingly violates provisions of the act, or discharges or otherwise discriminates against an employee who makes a complaint, institutes, or testifies at, proceedings under the act; and (2) employer who fails to keep required records, falsifies such records, hinders, delays, or otherwise interferes with the Secretary or his authorized representative in the performance of his duties in the enforcement of the act. Each day a violation continues shall constitute a separate offense.

More Information is Available Online

Additional information about the Equal Pay Law is available online at: www.state.pa.us, PA Keyword: labor & industry. Click on "Labor Law Compliance" under Quick Links.

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. *Equal Opportunity Employer/Program*

LLC-8 REV 2-07

RESUMEN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL

Deberá ser colocado en un lugar claramente visible en cada comercio de Pensilvania, 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 discapacitades que así lo soliciten. Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad

LLC-8(ESP) 6-08

Pennsylvania Human Relations Commission

Education Provisions

Pennsylvania Human Relations Act
Pennsylvania Fair Educational Opportunities Act

The Pennsylvania Human Relations Act (PHRAct) prohibits discrimination against prospective and current students of kindergartens, primary and secondary schools, high schools, academies, colleges and universities, extension courses and all educational institutions under the supervision of the Commonwealth. The PHRAct prohibits discrimination because of an applicant's or current student's **race, color, sex, religion, ancestry, national origin, handicap or disability, record of a handicap or disability, or relationship or association with an individual with a handicap or disability, use of a guide or support animal, and/or handling or training of support or guide animals.**

The PHRAct does not protect prospective and current students of "distinctly private" educational institutions such as parochial schools, nor does it protect prospective and current students from age discrimination.

The Pennsylvania Fair Educational Opportunities Act (PFEOAct) prohibits discrimination against prospective and current students of any postsecondary institution and any secondary or post-secondary secretarial, business, vocational or trade school subject to the visitation, examination or inspection of and/or actual or potential licensure by the Department of Education because of a prospective or current student's **race, religion, color, ancestry, national origin, sex, handicap or disability, and/or relationship or association with an individual with a handicap or disability.**

The PFEOAct permits religious or denominational institutions to use religion in their admissions, enrollment and program decisions. Educational institutions which are neither state-owned, state-related, nor state-aided may offer single-sex classes. The PFEOAct does not protect prospective or current students from age discrimination.

It is also unlawful to retaliate against any prospective or current student because he or she has filed a complaint with the Commission or to aid or abet any unlawful discriminatory practice under the PHRAct or the PFEOAct.

This notice must be posted conspicuously in easily accessible and well-lighted places at the educational institution where it may be readily seen by those seeking, using or granting any of the educational institution's accommodations, advantages, facilities or privileges. This notice should be exhibited prominently wherever the educational institution exhibits informational notices, e.g. websites, bulletin boards, and student handbooks and publications.

WARNING: Removing, defacing, covering up or destroying this notice is a violation of the Pennsylvania Crimes Code and may subject you to fine or imprisonment.

For further information, write, phone or visit the Pennsylvania Human Relations Commission:
Central Office: 301 Chestnut Street, Suite 300 · Harrisburg, PA 17101
(717) 787-4410 · (717) 787-4087 (TTY) or visit us at **www.phrc.state.pa.us**
Complaints must be filed within 180 days of the alleged act of discrimination.
To file a complaint contact the Regional Office nearest you:

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

Harrisburg
Riverfront Office Center
1101-1125 S. Front Street -
5th Floor
Harrisburg, PA 17104-2515
(717) 787-9784
(717) 787-7279 (TTY)

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

02/09

Comisión de Relaciones Humanas

Disposiciones Educativas

Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania
Ley de Igualdad de Oportunidades Educativas de Pennsylvania

La Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania (PHR, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación de alumnos actuales y eventuales de jardines de infancia, escuelas primarias, medias y secundarias, academias, institutos universitarios (colleges) y universidades, cursos de extensión universitaria y de toda institución educativa que esté bajo la supervisión del estado. La Ley PHR prohíbe la discriminación de alumnos actuales o eventuales por **raza, color, sexo, creencia religiosa, ascendencia, país de origen, discapacidad o invalidez, registro de una discapacidad o invalidez, discapacidad o invalidez obvia, relación o asociación con un individuo con una discapacidad o invalidez, uso de animal guía o de apoyo o el manejo o entrenamiento de animales de guía o de apoyo.**

La Ley PHR no protege a los alumnos actuales y eventuales de las instituciones educativas "claramente privadas" tales como escuelas parroquiales ni los protege contra la discriminación relacionada con la edad.

La Ley de Igualdad de Oportunidades Educativas de Pennsylvania (PFEOA, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación de alumnos actuales y eventuales por parte de cualquier institución postsecundaria y cualquier escuela secundaria o postsecundaria de secretariado, negocios, vocacional o de oficios sujeta a la visita, el escrutinio o la inspección del Departamento de Educación o acreditación real o posible por parte de éste en función de la **raza, religión, color, ascendencia, país de origen, sexo, discapacidad o invalidez, registro de una discapacidad o invalidez, discapacidad o invalidez obvia y relación o asociación con un individuo con una discapacidad o invalidez.**

La PFEOA le permite a las instituciones religiosas o confesionales utilizar la religión en la toma de decisiones relacionadas con el programa, las inscripciones o admisiones. Las instituciones educativas que no sean propiedad del Estado, que no tengan relación con el Estado y que no tengan apoyo del Estado podrán ofrecer cursos no mixtos. La PFEOA no protege a los alumnos actuales ni eventuales de la discriminación por edad.

Es ilegal, además, tomar represalias contra cualquier alumno actual o eventual que haya presentado una denuncia ante la Comisión, o bien contribuir con cualquier práctica de discriminación ilegal o encubrirla según la ley PHR o la PFEOA.

Esta información deberá colocarse en lugares llamativos de fácil acceso e iluminados en la institución educativa donde pueda ser vista fácilmente por aquellos que busquen, utilicen o brinden cualquiera de las instalaciones, ventajas, alojamiento o privilegios de la institución educativa. Esta información debería exhibirse en un lugar destacado donde sea que la institución exhiba notificaciones informativas, por ejemplo, sitios web, tablero de anuncios, publicaciones y cuadernillos de los alumnos.

Quejas pueden ser presentadas hasta 180 días despues de haberse cometido el acto de discriminacion.

Advertencia: Si retira, daña, cubre o destruye esta información estará violando el Pennsylvania Crimes Code (Código Penal de Pennsylvania) y podrá ser multado o encarcelado.

Para mayor información
Envíe una carta, llame por teléfono o diríjase a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania.
Oficina Central: 301 Chestnut Street, Suite 300, Harrisburg, PA 17101; (717) 787-4410; (717) 787-4087 (texto); www.phrc.state.pa.us

Para presentar un reclamo contáctese con la Oficina Regional de su área estatal:

Pittsburgh
301 5th Ave., Suite 390
Pittsburgh, PA 15222
(412) 565-5395
(412) 565-5711 (texto)

Harrisburg
Riverfront Office Center
1101-1125 S. Front St., 5th Floor
Harrisburg, PA 17104-2515
(717) 787-9784
(717) 787-7279 (texto)

Philadelphia
110 North 8th Street
Suite 501
Philadelphia, PA 19107
(215) 560-2496
(215) 560-3599 (texto)

PAAIOB092711-E

7001 W. 43RD STREET
HOUSTON, TEXAS 77092

FOR INFORMATION OR TO REORDER AN ALL-IN-ONE ® POSTER

(800) 767-9243
www.fwlli.com

ALL-IN-ONE Labor Law Poster™

© Federal Wage and Labor Law Institute