Pennsylvania y Federal

Leyes de Trabajo

NO SMOKING NOTICE

NO SMOKING

There's a new Air
about Pennsylvania
Smoke-Free is now the Law!

NO FUMAR

Hay un nuevo aire
sobre Pennsylvania
Libre de humo es ahora la Ley!

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

PENNSYLVANIA MINIMUM WAGE

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

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

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.

Pago por Horas Extras: Los trabajadores recibirán 1½ veces su salario regular tras trabajar 40 horas en una semana laboral (Excepto en los casos descritos)

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.

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 páginas 2 y 3)

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 periodo 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

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

PRINT

PENNSYLVANIA MINIMUM WAGE

- 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

CONTACTO	CONDADOS
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
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 Pike Schuylkill Sullivan Susquehanna Tioga 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

LLC-1 REV 06-22

CHILD LABOR LAWS

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

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. **Los menores de 16 años deben contar con una declaración escrita por parte de uno de los padres o guardianes del menor reconociendo los deberes y los horarios de trabajo y concediendo el permiso de trabajo.**

HORARIOS DE TRABAJO—MENORES DE 14 y 15 AÑOS DE EDAD*

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. Además de ocho horas adicionales los sábados y domingos.

Excepción: Los estudiantes de 14 años o más, cuyo empleo haga parte de un programa de empleo reconocido por la escuela, pueden ser contratados por horas, cuando se combinan con las horas de escuela, las cuales no superen las ocho horas en un día.

Durante las vacaciones: Máximo ocho horas al día, y 40 horas por semana.

TIEMPO DE TRABAJO

El trabajo 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 edad con al menos 11 años de edad pueden ser contratados en la entrega de diarios de 5 a.m. a 8 p.m., excepto durante las vacaciones escolares, y después hasta las 9 p.m. Los miembros de compañías de bomberos voluntarios pueden participar en actividades de formación y extinción de incendios hasta las 10 pm con el consentimiento por escrito de los padres.

HORARIOS DE TRABAJO — Menores de 16 y 17 años de edad * **

HORARIOS DE TRABAJO

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.

Durante las vacaciones: Máximo 48 horas por semana; 10 horas al día; un menor puede rechazar cualquier solicitud de más de 44 horas semanales de trabajo.

TIEMPO DE TRABAJO

El trabajo está prohibido antes de 6 am y después de las 12 am.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores pueden trabajar hasta la 1 am. Los miembros de las compañías de bomberos voluntarios pueden continuar sirviendo en respuesta a una llamada de incendio hasta ser relevados por el jefe.

* Los menores que trabajan como asistentes de deportes no están sujetos a los horarios de ley y las restricciones de tiempo de trabajo.

**EXCEPTO: A) menores que se hayan graduado de la escuela secundaria o que estén exentos de asistencia obligatoria según el Código de Escuelas Públicas no están sujetos a las horas de trabajo ni a las restricciones de tiempo de trabajo consagradas en la ley.

B) Aplican reglas especiales a los adultos jóvenes, 16 a 17 años de edad, contratados durante vacaciones escolares como consejeros en un campamento de verano residente, operado por una organización religiosa o de exploradores.

MÁXIMO EMPLEO: NO MÁS DE SEIS DÍAS CONSECUTIVOS (excepto para la entrega de diarios).
PERÍODO DE TRABAJO DE 30 MINUTOS PARA COMER CADA CINCO HORAS CONSECUTIVAS DE TRABAJO O ANTES.

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."

CHILD LABOR LAWS

Envíe sus consultas y quejas a una de las oficinas de la Agencia de Observancia de la Legislación Laboral:

Oficina del Distrito de Altoona
1130 12th Ave.
Suite 200
Altoona, PA 16601
814-940-6224 or 877-792-8198

Oficina del Distrito de Harrisburg
1301 Labor & Industry Building
651 Boas St.
Harrisburg, PA 17121
717-787-4671 or 800-932-0665

Oficina del Distrito de Philadelphia
110 North 8th St.
Suite 203
Philadelphia, PA 19107
215-560-1858 or 877-817-9497

Oficina del Distrito de Pittsburgh
301 5th Ave.
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
412-565-5300 or 877-504-8354

Oficina del Distrito de Scranton
201 B State Office Building
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
570-963-4577 or 877-214-3962

Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición a las personas con incapacidades.

LLC-5 REV. 1-13 *Un Programa de Empleo de Igualdad de Oportunidades.*

pennsylvania DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

HORAS DE TRABAJO PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS EMPLEADO EN

Buccini Pollin

(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 periodos 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
		From	To	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To	From	To		

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.

8/25/25 — Lorraine C. Gen — —

FECHA | FIRMA DE GERENTE | DIRECCIÓN DEL ESTABELCIMIENTO

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

LLC-17(ESP) 6-08

PRINT

DISCRIMINATION

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL EMPLEO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Ley del 27 de octubre de 1955, P.L. 744, con enmienda)

PROPÓSITO DE LAS PREVISIONES El propósito de las previsiones 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.

PRACTICAS 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. 2.Negar los derechos y privilegios de membresía en una organización laboral. 3. Negar a cualquier persona igual oportunidad de dar referencias para un empleo. 4.Rehusar contratar o de otra forma discriminar en contratar con un contratista independiente que esté licenciado por la Oficina de Negocios Profesionales y Ocupacionales. También es ilegal para cualquier persona, empleador, sindicato o agencia de empleos tomar retaliaciones contra un individuo porque el individuo haya radicado una reclamación con la Comisión, o haya participado de otra manera en cualquier proceso de la Comisión, o para cualquier persona ayudar o apoyar cualquier práctica discriminatoria bajo la Ley de Relaciones Humanas.

PARTES SOMETIDAS A LA LEY Las previsiones 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 previsiones de la Ley.

PARTES EXENTAS DE LA LEY Las previsiones del empleo de la Ley de Relaciones Humanas de Pennsylvania no se aplican a: (1) Cualquier individuo empleado en agricultura o servicio doméstico, (2) cualquier individuo que, como parte de su empleo, resida en la residencia del empleador, (3) Cualquier individuo empleado por sus padres, esposa o hijo.

QUIEN DEBE PUBLICAR ESTE AVISO A cada empleador, organización laboral y agencia de empleos sometida a las previsiones de esta Ley se le exige por ley publicar este aviso en un lugar claramente visible, de fácil acceso y bien iluminado usualmente frecuentado por los candidatos, empleados o miembros.

ADVERTENCIA: La remoción, mutilación, cobertura o destrucción de este aviso es una violación del Código Criminal de Pennsylvania y su autor puede ser sometido a una multa o prisión.

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

Oficinas Centrales:
301 Chestnut Street, Suite 300, Harrisburg, PA 17101
• (717) 787-4410 • (717) 787-4087 (TTY)
o visite el sitio www.phrc.state.pa.us

Para radicar una reclamación contacte la Oficina Regional más cercana a usted:

Pittsburgh
301 5th Ave., 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
(717) 787-7279 (TTY)

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

Rev. 07-2010

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

WORKERS' COMPENSATION

pennsylvania
DEPARTAMENTO DE EMPLEO E INDUSTRIA
OFICINA DE COMPENSACIÓN LABORAL

RECUERDE: ES IMPORTANTE INFORMARLE A SU EMPLEADOR SOBRE CUALQUIER LESIÓN

El nombre, dirección y número de teléfono 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:

Nombre Del Empleador: Buccini Pollin **Fecha De Publicación:** 8/25/25

SI ESTÁ ASEGURADO:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre de la Compañía De Seguros: Sompo International
Dirección: 1221 Ave. of the Americas NY, NY 10020
Numero de Teléfono: (212) 209-6500
Código del Asegurador: 531120

SI ES AUTO ASEGURADO:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre de la Persona que Maneja las Reclamaciones en el Auto Seguro:
Dirección:
Numero de Teléfono:
Código del Asegurador:

SI ALGUIEN DIFERENTE DEL ASEGURADOR ESTÁ MANEJANDO RECLAMACIONES:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre del TPA (Administrador de reclamaciones):
Dirección:
Numero de Teléfono:

SI ALGUIEN DIFERENTE DEL AUTO ASEGURADOR ESTÁ MANEJANDO RECLAMACIONES:
(Llene todos los espacios aplicables)
Nombre del TPA (Administrador de reclamaciones):
Dirección:
Numero de Teléfono:

Cualquier 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).

Servicios de Información al empleador	**Servicios de Información sobre Reclamaciones**	**Personas con Discapacidad Auditiva**	**Correo Electrónico**
717.772.3702	Línea gratuita en PA: 800.482.2383 local y fuera de PA: 717.772.4447	PA Relay 7-1-1	ra-li-bwc-helpline@pa.gov

LIBC-500 REV 09-22

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

EQUAL PAY LAW

RESUMEN DE LA LEY DE PAGO IGUAL

Department of Labor & Industry
Bureau of Labor Law Compliance

PUBLICAR Y MANTENER PUBLICADO EN UN LUGAR CLARAMENTE VISIBLE DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

La discriminación con base en el sexo está prohibida: prohibe la discriminación por cualquier empleador, en cualquier lugar de empleo, entre empleados con base en el sexo, con el pago de salarios a cualquier empleado a una tasa menor que la tasa a la cual paga salarios a empleados del sexo opuesto por trabajo bajo condiciones iguales en trabajos que requieran iguales aptitudes. Garantiza que la variación en pago de salarios no está prohibida cuando está basada en veteranía, entrenamiento o mérito sistema de incremento que no discrimine sobre la base de sexo.

Administración: Faculta a la Secretaria de Trabajo e Industria a administrar las previsiones de la Ley, y a emitir normas y regulaciones para hacer efectivas las previsiones de la ley.

Cobro de Salarios no Pagados en Caso de Discriminación: Prevé el cobro de salarios justos no pagados bajo la ley y adicionalmente una cantidad igual por compensación por daños liquidada, honorarios del abogado razonables y costos. Autoriza a la Secretaría de Trabajo e Industria, bajo la solicitud de un empleado, a hacerse cargo del cobro de tal reclamo por salarios. Limita el término para tal acción a dos años desde la fecha en la cual ocurre la violación.

Registros requeridos: Exige al empleador llevar y mantener registros de salarios, tasas de salarios, clasificación de empleos, y otros términos y condiciones de empleo de las personas empleadas, tal como la Secretaría del Trabajo e Industria lo prescribirá. Exige que el empleador publique un resumen de la ley.

Penalizaciones: Prevé una multa de no menos de $50 ni más de $200, o prisión de no menos de 300días ni más de 60 dias, para: (1) el empleador que intencionalmente y a sabiendas viole las previsiones de la ley, o despida o de otra forma discrimine contra un empleado que haga una reclamación, inicie, o testifique en, un proceso bajo la ley; y (2) el empleador que falle en mantener los registros requeridos, falsifique tales registros, entorpezca, retrase, o de otra forma interfiera con la Secretaria o su representante autorizado en la ejecución de sus deberes en la ejecución de la ley. Cada día que continúe la violación constituirá una infracción separada.

Más información es accesible en línea

La información adicional sobre la ley de la igualdad de salario es accesible en línea en: www.state.pa.us, palabra clave del PA: trabajo y industria. Chascar encendido la "conformidad de la ley de trabajo" bajo acoplamientos rápidos. Las ayudas auxiliares y los servicios están disponibles a petición para los individuos con inhabilidades.
Patrón/Programa de la Oportunidad Igual.

LLC-8 REV. 2-07

PUBLIC ACCOMMODATION

COMMONWEALTH DEL PENNSYLVANIA COMISION HUMANA DE LAS RELACIONES

PREVISIONES DEL ALOJAMIENTO PÚBLICO LEY DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA

(Ley del 27 de octubre de 1955, P.L. 744 con Enmienda)

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 el 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 guia o soporte animal debido ceguera, sordera o discapacidad fisica o porque el usuario es manejador o entrenador de tales animales. Este aviso, que ha sido preparado y distribuido por la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania, debe ser publicado por cualquier cualquier poseedor, arrendatario, propietario o administrador de un alojamiento público. Los avisos debe ser publicado de manera claramente visible en lugares fácilmente accesibles y bien iluminados en el alojamiento público, donde ellos puedan se vistos fácilmente por aquellos que busquen o concedan cualquiera de los alojamientos, ventajas, facilidades o privilegios de tal alojamiento público.

Las reclamaciones pueden radicarse dentro de 180 días de la presunta discriminación.

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:

Oficina Ejecutiva:
333 Market Street, 8th floor • Harrisburg, PA 17126-0333
• (717) 787-4410 (voz) • (717) 787-7279 (TTY)
www.phrc.state.pa.us.

Para radicar una reclamación contacte la Oficina Regional más próxima a usted:

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

Harrisburg
333 Market Street
8th Floor
Harrisburg, PA 17126-0333
(717) 787-9780
(717) 787-7279 (TTY)

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

PENNSYLVANIA WORKER & COMMUNITY RIGHT TO KNOW ACT

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

AVISO PARA SER COLOCADO EN EL CENTRO DE TRABAJO SECTOR PÚBLICO

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, por sus siglas en inglés) y para todos aquellos viviendo o trabajando en el Estado. Los derechos de los trabajadores mencionados abajo están aún más definidos en la Ley del Derecho a Saber del Trabajador y Comunidad (L. P. 734, nro. 159) y en la regulaciones relacionadas. Para mayor información contacte con el Department of Labor & Industry, Bureau of Workers' Compensation, Health & Safety Division, 1171 S. Cameron Street, Room 324, Harrisburg, Pennsylvania 17104-2501; (717) 772-1635; email: **RA-LI-BWC-SAFETY@pa.gov.**

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.

Capacitación: Los empleadores de los sectores público y privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán proveer un programa anual de instrucción y capacitación a los empleados expuestos a sustancias peligrosas. El programa de capacitación podría ser por escrito o en sesiones de instrucción.

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. Los empleadores de los sectores público y privado que no están cubiertos por OSHA deberán exhibir el HSSF visiblemente en el centro de trabajo y proveer una copia de éste al empleado que lo pida.

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, deberán proveerle una copia de ésta al empleado de esa área que la solicite, y ofrecérsela a todo nuevo empleado asignado a esa área de trabajo.

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. El MSDS deberá estar disponible para ser visto por los empleados sin la intervención o permiso del supervisor o gerente, y cualquier trabajador puede obtener y examinar un MSDS en cuanto a sustancias peligrosas localizadas en el centro de empleo. Si el pedido del trabajador de obtener una copia del MSDS es por escrito y después de cinco días laborales desde la fecha del pedido, el empleador no ha presentado el MSDS al trabajador o no lo presenta al trabajador una prueba de que ha tratado de obtener dicho MSDS del fabricante, importador, abastecedor o distribuidor y del Departmento de Labor e Industria, el trabajador pidiente puede rehusar a trabajar con dicha sustancia.

Hoja de datos sobre peligros en el medio ambiente: El Formulario de informe de peligros en el medio ambiente (EHSF, en inglés) le informa sobre peligros en el medio ambiente emitidos, descargados o desechados del centro de trabajo. Todos los empleadores están obligados a llenar el EHSF si la orden viene del Departamento de Labor e Industria. Si el EHSF ha sido llenado por un empleador del sector público o privado que no está cubierto por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA, una copia deberá ser proveída al empleado que lo solicite.

Etiquetas o rótulos: Todos los envases y entradas/salidas de tuberías de elementos peligrosos y no peligrosos localizados en los centros de trabajo de los sectores públicos y privados que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán estar debidamente etiquetados. Los empleadores deberán asegurar de que toda señal, rótulo, etiqueta u otras instrucciones se exhiban visiblemente en el envase o entrada/salida de la tubería para que los empleados puedan fácilmente identificar los elementos contenidos.

Récords médicos y de exposición: Los empleadores del sector público o privado que no están cubiertos por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA deberán mantener y permitir a los empleados acceso a récords de exposición de los empleados a sustancias tal cómo es requerido por OSHA (bajo el 29 CFR 1910.1200) o por la Administración de la Protección de la Salud en las Minas (bajo 30 CFR 70.210 y 71.210).

No discriminación: Si un empleado del sector público o el centro de trabajo de un empleado del sector privado no cubierto por los Estándares de Comunicación de Peligros de OSHA piensa que ha sido despedido, sancionado o discriminado por un empleador al haber hecho uso de sus derechos de acuerdo a la Ley del Derecho a Saber del Trabajador y la Comunidad de Pennsylvania, dicho empleado tiene hasta 180 días–desde la fecha de la alegada acción–para presentar una queja por escrito ante el Departmento de Labor e Industria, Bureau of PENNSAFE.

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

LIBC-262(ESP) REV 03-20

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO 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:

NOMBRE DEL EMPLEADOR Buccini Pollin

DIRECCIÓN 1000 N. West St Wilmington DE 19801

NÚMERO DE CUENTA PA UC 78-09865

La ley UC le puede proporcionar un ingreso durante aquellos periodos cuando esté parcial o totalmente desempleado por causas ajenas a su voluntad.

Si se queda SIN EMPLEO o sus HORAS SE REDUCEN debido a la FALTA DE TRABAJO, la empresa, departamento, agencia, comisión u oficina donde trabajaba pueden proporcionarle un **Formulario UC-1609** completo sobre Cómo Aplicar a los Beneficios de Compensación por Desempleo (UC).

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 o en la que le reduzcan sus horas de trabajo. Es posible quede en riesgo de perder elegibilidad para beneficios si presenta su solicitud después de la primera semana de desempleo.

IMPORTANTE

NOTA: Para presentar una solicitud de beneficios de UC, deberá incluir lo siguiente:

- Número de Seguro Social
- Número de registro de extranjero (si es un ciudadano de EE.UU.)
- Dirección postal y de domicilio completa(s)
- Nombre, dirección, y número de cuenta de el/los empleador(es) según el Formulario 1609-UC
- Fechas de empleo y razones de cesación del empleo
- Recibo de pago más reciente (opcional, pero útil)
- Número de Identificación Personal (PIN) (si tiene uno de una reclamación previa)

Escanee con su teléfono móvil

Usted puede presentar su nueva solicitud, reabrir una reclamación existente o conseguir información sobre el Programa UC en línea en **www.uc.pa.gov**, o llamando al Centro de Servicio UC al 888-313-7284. TTY: (para personas con discapacidad auditiva) en el 888-334-4046.

Al reclamar los beneficios de UC, debe reportar los salarios *brutos* que *ganó* durante cualquier semana para la que solicita beneficios de UC. Se usan revisiones computarizadas para detectar la recepción ilegal de pagos por UC resultantes de trabajo e ingresos no declarados, así como pensiones no reportadas.

RECUERDE: Siempre que tenga preguntas o cualquier problema con respecto a su solicitud de UC, contacte a su Centro de Servicio para UC. No solicite asesoramiento externo. El asesoramiento externo puede ser incorrecto y podría afectar negativamente su elegibilidad para recibir los beneficios de UC.

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, 43 P.S. §871 y puede ser objeto de multas, encarcelamiento, restitución y pérdida de futuros beneficios.

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

UC-700 REV 09-17

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

(FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA
REV 04/23

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

EEOC | KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Conozca sus Derechos: **La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

ESCANEEME

WH1420 REV 04/23

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA
REV 02/22

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo
¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS

Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

Buccini Pollin Group
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ ***Semana*** ☒ ***Revista Bisemanal*** ☐ ***Mensualmente***

☐ ***Otros*** _____

Por: Lorraine Serva

Titulo: VP Recursos Humanos