KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

PHILADELPHIA , PENNSYLVANIA

PRINTABLE LABOR LAWS

For more information please call 1-800-745-9970

LaborLawCenter™

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

Promoting Healthy Families and Workplaces

Chapter §9-4100
Effective May 13, 2015

REQUIRES PAID OR UNPAID SICK LEAVE

Examples of violations:

Denied use of paid or unpaid sick leave;
Not tracking accrual of sick leave;
Not notifying employees of this benefit;
Not allowing to carry over sick leave each year;
Requiring a note for two days or less;
Not accepting a reasonable note;
Requiring a worker to find coverage;
Requiring a worker to make up hours;
And not allowing sick leave for sexual assault or domestic abuse.

Employees exempted from this law:

- Hired to work 6 months or less
- Hired for a 16 week period/ seasonal worker
- Independent contractor/ 1099 tax form
- Covered by a collective bargaining agreement
- Adjunct professor
- Pool employee or Per Diem
- Student intern

If you believe you have been misclassified contact our office.

Employer requirements:

Employees will earn 1 hour of sick leave for every 40 hours of work, which may be limited to 40 hours each year.

The employer will keep records of sick leave accrual and use for all employees for **2 years.**

The employer will notify all employees of their right to this benefit.

The employer will provide **unpaid** sick leave for 9 or less employees.

The employer will provide **paid** sick leave for 10 or more employees at the regular rate of pay.

The employer will allow unused sick leave time to carry over from one year to the next year or front load.

The employer will provide earned unpaid sick leave once the employee has exhausted paid sick leave.

Learn More

EMPLOYERS
Request compliance assistance by contacting the Office of Worker Protections.

EMPLOYEES
File a complaint by contacting the Office of Worker Protections or file a lawsuit in Court..

RETALIATION BY EMPLOYERS IS ILLEGAL.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Worker Protection Hotline

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

Promoviendo familias y lugares de trabajo saludables

Capítulo §9-4100
Vigente a partir del 13 de mayo de 2015

REQUIERE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGA O NO

Ejemplos de infracciones:

Negar el uso de licencia por enfermedad paga o no.
No realizar seguimiento de la acumulación de licencia por enfermedad.
No notificar a los empleados sobre este beneficio.
No permitir transferir el tiempo de licencia por enfermedad de un año a otro.
Requerir una nota médica por dos días o menos.
No aceptar una nota médica razonable.
Exigir que un trabajador encuentre quien le cubra.
Exigir a un trabajador que recupere las horas de licencia.
No permitir una licencia por enfermedad debido a agresión sexual o abuso doméstico

Empleados exentos de esta ley:

- Aquellos contratados para trabajar 6 meses o menos
- Aquellos contratados por un período de 16 semanas/ trabajador de temporada
- Los contratistas independientes/Formulario de impuestos 1099
- Aquellos cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva
- Los profesores adjuntos
- Los empleados de piscinas, o por día
- Los estudiantes en prácticas

Si cree que ha sido clasificado de forma errónea, contacte a nuestra oficina.

Requisitos del empleador:

Los empleados ganarán 1 hora de licencia por enfermedad por cada 40 horas de trabajo, lo que podrá limitarse a 40 horas cada año.

El empleador mantendrá registros de la acumulación y uso de licencias por enfermedad de todos los empleados durante 2 años.

El empleador notificará a todos los empleados sobre su derecho a este beneficio.

El empleador proporcionará licencia por enfermedad no paga si tiene 9 empleados o menos.

El empleador proporcionará licencia por enfermedad paga si tiene 10 empleados o más a la tasa de pago regular.

El empleador permitirá que el tiempo de licencia por enfermedad no utilizado se transfiera de un año al año siguiente o se tomen de manera anticipada.

El empleador proporcionará licencia por enfermedad no remunerada ganada una vez que el empleado haya agotado la licencia por enfermedad remunerada.

Más información

EMPLEADORES
Soliciten asistencia para el cumplimiento comunicándose con la Oficinade Protección al Trabajador.

EMPLEADOS
Presenten una queja comunicándose con la Oficina de Protección al Trabajador o presenten una demanda ante el tribunal.

LAS REPRESALIAS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES SON ILEGALES.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Línea directa de protección al trabajador

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

DOMESTIC VIOLENCE

PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

Your Rights to unpaid Leave due to Domestic or sexual Violence

Effective January 5, 2009, the City of Philadelphia adopted a new ordinance called "Entitlement to Leave Due to Domestic or Sexual Violence." If you, or a family or household member, have been the victim of domestic violence, sexual assault or stalking you may be entitled to take certain amounts of unpaid leave from work.

Reasons for Taking Leave

You may take leave to do any of the following for yourself or your household or family member:

- Seek medical attention for physical or psychological injuries;
- Obtain help from an organization that provides services to domestic or sexual violence victims;
- Obtain counseling or therapy;
- Make safety plans, including possibly relocating to increase safety;
- Seek legal assistance.

Advance Notice and Certification

- You must provide your employer with at least 48-hours notice of the leave unless it is not practicable for you to do so.
- Your employer can require you to provide a certification of the domestic or sexual violence and the reason that you must take the leave.

Job Benefits and Protection

- You may take up to 8 workweeks of leave in a 12-month period if you work for an employer who employs 50 or more employees.
- You may take up to 4 workweeks of leave in a 12-month period if you work for an employer who employs fewer than 50 employees.
- This leave, when added to any leave you have taken under the Family and Medical Leave Act (FMLA), cannot be more than the 12 weeks in a 12-month period provided under the FMLA.
- You may take this leave intermittently or on a reduced work schedule.
- You may use any paid leave available under your employer's policies during this leave, but it will not increase the amount of leave you can take.
- You are entitled to maintain all benefits accrued prior to taking the leave.
- For the duration of your leave, your employer must continue the health benefits for you and your family or household members on the same terms as if you were not on leave; you must continue to pay your share of the cost.
- Upon return from leave, you must be restored to your original position or an equivalent position with equivalent benefits, pay and other terms and conditions of employment.
- All information provided by you to your employer pursuant to the law must be kept confidential.

Unlawful Acts by Employers

You may file a complaint against your employer if your employer refuses to grant you leave or retaliates against you for taking or requesting to take leave.

To file a complaint or for more information contact:

The Philadelphia Commission on Human Relations

Phone: (215) 686-4670

Email: pchr@phila.gov

The Curtis Center
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106 www.phila.gov/humanrelations

***This official notice must be posted wherever employees are performing work.**

Official Print Size - 8.5" x 11"
LaborLawCenter.com™

COMISIÓN DE FILADELFIA SOBRE RELACIONES HUMANAS

SUS DERECHOS A LICENCIA NO PAGADA DEBIDO A VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

A partir del 5 de enero de 2009, la ciudad de Filadelfia adoptó una nueva ordenanza llamada "Derecho a mudarse debido a violencia doméstica o sexual". Si usted, o un familiar o miembro del hogar, ha sido víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho puede tener derecho a tomarse cierta cantidad de licencia no remunerada.

Razones para tomarse la licencia

Puede tomar una licencia para hacer cualquiera de las siguientes acciones para usted o su familia o miembro de su familia:

- Buscar atención médica por lesiones físicas o psicológicas;
- Obtener ayuda de una organización que brinde servicios a víctimas de violencia doméstica o sexual;
- Obtener asesoramiento o terapia;
- Hacer planes de seguridad, incluida la posible reubicación para aumentar su seguridad;
- Buscar asistencia legal.

Notificación y certificación previas

- Debe proporcionar a su empleador un aviso de la licencia con al menos 48 horas de anticipación, a menos que no sea posible hacerlo.
- Su empleador puede exigirle que proporcione una certificación de la violencia doméstica o sexual y la razón por la que debe tomar la licencia.

Beneficios y protección laboral

- Puede tomarse hasta 8 semanas laborales de licencia en un período de 12 meses si trabaja para un empleador que emplea a 50 o más empleados.
- Puede tomarse hasta 4 semanas laborales de licencia en un período de 12 meses si trabaja para un empleador que emplea a menos de 50 empleados.
- Esta licencia, cuando se agrega a cualquier licencia que haya tomado bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA), no puede exceder las 12 semanas en un período de 12 meses previsto bajo la FMLA.
- Puede tomarse esta licencia de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido.
- Puede usar cualquier licencia pagada disponible bajo las políticas de su empleador durante esta licencia, pero no aumentará el monto de licencia que puede tomar.
- Tiene derecho a conservar todos los beneficios acumulados antes de tomar la licencia.
- Durante la duración de su licencia, su empleador debe continuar con los beneficios de salud para usted y su familia o miembros del hogar en los mismos términos como si no estuviera de licencia; debe continuar pagando su parte del costo.
- Al regresar de la licencia, debe ser restaurado a su cargo original o un cargo equivalente con beneficios, pago y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.
- Toda la información proporcionada por usted a su empleador de conformidad con la ley debe mantenerse confidencial.

Actos ilegales de los empleadores

Puede presentar una queja contra su empleador si su empleador se niega a otorgarle un permiso o toma represalias contra usted por tomar o solicitar una licencia.

TO FILE A COMPLAINT OR FOR MORE INFORMATION CONTACT:

THE PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

Phone: (215) 686-4670

Email: pchr@phila.gov

The Curtis Center
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106 www.phila.gov/humanrelations

*This official notice must be posted wherever employees are performing work.

Official Print Size - 8.5" x 11"
LaborLawCenter.com™

PREGNANCY DISCRIMINATION

PROTECTING PREGNANT EMPLOYEES is a matter of *law* in Philadelphia!!!

As of January 2014, the Fair Practices Ordinance requires reasonable workplace adjustments so YOU can do your job.

PREGNANT?
RECOVERING FROM CHILDBIRTH?
HAVE RELATED MEDICAL CONDITIONS?

It's your RIGHT to ask for . . .

Bathroom breaks,
Rest breaks
Help with manual labor or lifting items
Changes to your work environment
or
***Unpaid medical leave without* penalty**

Questions? Concerns?
Contact us!

Philadelphia Commission on Human Relations

Philadelphia Commission on Human Relations
(215) 686-4670
www.phila.gov/humanrelations

Official Print Size - 8.5" x 11"
LaborLawCenter.com™

LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS EMBARAZADAS ¡¡¡está amparada por *ley* en Filadelfia!!!

A partir de enero de 2014, la Ordenanza sobre prácticas justas exige ajustes razonables en el lugar de trabajo para que USTED pueda hacer su trabajo.

¿EMBARAZADA?
¿SE ESTÁ RECUPERANDO DE UN PARTO?
¿TIENEN CONDICIONES MÉDICAS RELACIONADAS?

Es su DERECHO pedir . . .

Descansos para ir al baño,
Descansos
Ayuda con trabajo manual
o levantando objetos
Cambios en su ambiente de trabajo
o
Licencia médica no pagada
***sin* penalizaciones**

¿Preguntas? ¿Preocupaciones?
¡Contáctenos!

Philadelphia Commission on Human Relations

Comisión de Filadelfia sobre Relaciones Humanas
(215) 686-4670
www.phila.gov/humanrelations

Fair Workweek Employment Standards

Chapter §9-4600
Effective April 1, 2020

Fair Workweek Predictable Scheduling

Examples of violations:

Not providing a good faith estimate

Providing a schedule that has significant changes from the good faith estimate six times in a twelve-week period.

Not providing 14-day advance notice of schedule (in 2021).

Not paying predictability pay for schedule changes.

Not receiving employee's advance written consent when scheduled to work less than 9 hours after a previous day's shift or a shift that spanned two days AND paying $40.

Not offering new work hours to existing employees or providing a policy for offering and distributing new available work hours.

Not getting voluntary consent in writing for additional shifts.

Not retaining records which demonstrate compliance for two years.

Not posting this notice in an accessible location.

Employer requirements:

The employer will provide a good faith estimate of average work hours upon hire.

The employer will provide advance notice of work schedules.

The employer will compensate employees predictability pay for schedule changes.

The employer will provide a rest period of 9 hours between certain shifts.

The employer will offer existing employees the right to refuse before hiring new employees.

The employer will provide employees a policy for offering and distributing new available work hours.

The employer will retain all records that demonstrate compliance for 2 years.

The employer will post this notice in an accessible conspicuous location.

The employer will allow employees to decline to work additional hours from the posted work schedule.

File a complaint if...

- The employer has more than or equal to 250 employees and more than or equal to 30 locations worldwide.
- The complaint is filed within 2 years of the incident.
- You are a Full Time, Part Time, Seasonal, Temp., or Non-Exempt employee who provides retail trade, food or hospitality services.

Learn More

EMPLOYERS
Request compliance assistance by contacting the Office of Worker Protections.

EMPLOYEES
File a complaint by contacting the Office of Worker Protections or file a lawsuit in Court..

RETALIATION BY EMPLOYERS IS ILLEGAL.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Worker Protection Hotline

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

Fair Workweek Employment Standards

Chapter §9-4600
Effective April 1, 2020

Normas de empleo para una semana laboral justa

Algunos ejemplos de violaciones incluyen:

No proporcionar una estimación de buena fe

Proporcionar un cronograma que tenga cambios significativos respecto de la estimación de buena fe seis veces en un período de doce semanas.

No avisar del horario con 14 días de antelación (en 2021). No pagar el pago de previsibilidad por cambios de horario.

No recibir el consentimiento previo por escrito del empleado cuando está programado para trabajar menos de 9 horas después del turno del día anterior o un turno que duró dos días Y pagar $40.

No ofrecer nuevas horas de trabajo a los empleados existentes ni proporcionar una política para ofrecer y distribuir nuevas horas de trabajo disponibles.

No obtener el consentimiento voluntario por escrito para turnos adicionales.

No conservar registros que demuestren el cumplimiento durante dos años.

No publicar este aviso en un lugar accesible.

Presente una queja con nuestra oficina si:

- El empleador tiene 250 empleados o más, y 30 instalaciones o más en todo el mundo. La denuncia es presentada en los 2 años siguientes al incidente.
- Usted es un empleado a tiempo completo, a tiempo
- parcial, de temporada, temporal o no exento que brinda servicios de comercio minorista, alimentación u hospitalidad.

Requisitos del empleador:

El empleador proporcionará una estimación de buena fe de las horas de trabajo promedio al momento de la contratación.

El empleador proporcionará aviso previo de los horarios de trabajo.

El empleador compensará a los empleados con un pago de previsibilidad por los cambios de horario.

El empleador proporcionará un período de descanso de 9 horas entre determinados turnos.

El empleador ofrecerá a los empleados existentes el derecho a negarse antes de contratar nuevos empleados.

El empleador proporcionará a los empleados una política que establezca cómo se ofrecen y distribuyen nuevas horas de trabajo disponibles.

El empleador conservará todos los registros que demuestren su cumplimiento durante 2 añaaos.

El empleador publicará este aviso en un lugar visible y accesible.

El empleador permitirá que los empleados se nieguen a trabajar horas adicionales al horario de trabajo publicado.

Más información

EMPLEADORES
Soliciten asistencia para el cumplimiento comunicándose con la Oficinade Protección al Trabajador.

EMPLEADOS
Presenten una queja comunicándose con la Oficina de Protección al Trabajador o presenten una demanda ante el tribunal.

LAS REPRESALIAS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES SON ILEGALES.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Worker Protection Hotline

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

Know your Rights

Everyone in Philadelphia, regardless of who they are, deserves to live freely and safely from unlawful discrimination. The Philadelphia Commission on Human Relations (PCHR), the city's civil rights agency, enforces the anti discrimination laws and promotes intergroup relations. In Philadelphia, it is illegal for employers, housing providers, business es, providers of public accommodations and city services to treat individuals differently because of:

Race	**Ancestry**	**Ethnicity**	**Religion**	**Age**	**Gender Identity**	**Marital Status**	**Genetic Information**
Color	**Disability**	**National Origin**	**Sex (including pregnancy and breastfeeding)**	**Sexual Orientation**	**Familial Status**	**Domestic or Sexual Violence Victim Status**	**Source of Income**

Not all acts of racism or prejudice rise to the le vel of illegal discrimination, but may be considered illegal if those acts prevent you from getting or keeping a job, housing, access to a public place or being provided a service.

When a person is treated differently than other s in a similar situation based on a protected characteristic, this is disparate treatment. For example, one person getting served in a restaurant, while another person is denied service for wearing a religious head covering could be considered discrimination based on religion.

When policies, practices, or rules appear to be neutral but have an uneven effect on a protected group, this is disparate impact. For example, a policy reserving employee overtime only for after school hours will unevenly impact individuals with children and could be considered discrimination based on familial status.

What can you do?

File a complaint:

- **Immediately report acts occurring within city limits.**
- **Contact our Intake Unit to begin the process.**
- **Fill out the complaint form. (Complaints of discrimination must be filed within 300 days of the act.)**
- **Include details of the incident and names dates, a location, and any other helpful information.**
- **Staff will review all supplied information and contact you.**
- **If your complaint meets all legal guidelines it will be accepted.**

What happens next?

The process:

- **If accepted, your complaint will be docketed, served, and investigated.**
- **The length of the investigation process varies Some cases may be resolved quickly by settlement; others may take longer**
- **If the investigation determines that more likely than not discrimination occurred, your case will be scheduled for a public hearing before PCHR Commissioners.**
- **If the Commissioners find in your favor, the Fair Practices Ordinance allows the award of various types of penalties and damages.**

If you think you are a victim of discrimination in Philadelphia, make an appointment to see us,
call our office or visit us online for more information
Contact the PCHR at **215 686 4670** or **pchr@phila.gov**
www.phila.gov/humanrelations

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

Conozca sus derechos

Todos en Filadelfia, independientemente de quiénes sean, merecen vivir libres y seguros de la discriminación ilegal. La Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia (PCHR), la agencia de derechos civiles de la ciudad, hace cumplir las leyes contra la discriminación y promueve las relaciones entre grupos. En Filadelfia, es ilegal que los empleadores, los proveedores de vivienda, las empresas, los proveedores de alojamiento público y los servicios de la ciudad traten a las personas de manera diferente debido a:

Raza	**Ascendencia**	**Etnicidad**	**Religión**	**Edad**	**Identidad de género**	**Estado civil**	**Información genética**
Color	**Discapacidad**	**Origen nacional**	**Sexo (incluyendo embarazo y lactancia)**	**Orientación Sexual**	**Estado familiar**	**Condición de víctima de violencia doméstica o sexual**	**Fuente de ingreso**

No todos los actos de racismo o prejuicio alcanzan el nivel de discriminación ilegal, pero pueden considerarse ilegales si esos actos le impiden obtener o mantener un trabajo, vivienda, acceso a un lugar público o recibir un servicio. Cuando una persona recibe un trato diferente a otras en una situación similar en base a una característica protegida, se trata de un trato desigual. Por ejemplo, una persona a la que se atiende en un restaurante, mientras que a otra se le niega el servicio por cubrirse la cabeza con motivos religiosos, podría considerarse discriminación basada en la religión. Cuando las políticas, prácticas o reglas parecen ser neutrales pero tienen un efecto desigual en un grupo protegido, se trata de un impacto dispar. Por ejemplo, una política que reserve horas extras de los empleados solo para el horario después de la escuela afectará de manera desigual a las personas con hijos y podría considerarse discriminación basada en el estado familiar.

¿Qué puede hacer?

Presentar una queja:

- **Reporte inmediatamente los hechos que ocurran dentro de los límites de la ciudad.**
- **Comuníquese con nuestra Unidad de Admisión para comenzar el proceso.**
- **Llenar el formulario de quejas. (Las quejas por discriminación deben presentarse dentro de los 300 días posteriores al acto).**
- **Incluya detalles del incidente y nombres, fechas, una ubicación y cualquier otra información útil.**
- **El personal revisará toda la información suministrada y se comunicará con usted.**
- **Si su queja cumple con todos los lineamientos legales, será aceptada.**

¿Qué pasa después?

El proceso:

- **Si se acepta, su queja será registrada, entregada e investigada.**
- **La duración del proceso de investigación varía. (Algunos casos pueden resolverse rápidamente mediante un acuerdo; otros pueden demorar más).**
- **Si la investigación determina que es más probable que haya habido discriminación, su caso se programará para una audiencia pública ante los comisionados del PCHR.**
- **Si los Comisionados fallan a su favor, la Ordenanza de Prácticas Justas permite la concesión de varios tipos de sanciones y compensaciones por daños.**

Si cree que es víctima de discriminación en Filadelfia, haga una cita para vernos, llame a nuestra oficina o visítenos en línea para obtener más información.

Comuníquese con PCHR al **215-686-4670** o **pchr@phila.gov** • **www.phila.gov/relacioneshumanas**

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

Wage Theft Complaints
Chapter 9-4300
Effective July 1, 2016

Provides Protection Against Wage Theft

Examples of Wage Theft include:

Failure to pay overtime

Failure to pay minimum wage

Failure to pay all hours worked

Failure to pay benefits

Failure to pay amount promised

Work off the clock

Wrongful tip deductions

Wrongful pay deduction

Employer requirements:

The employer must pay all compensation to all employees.

The employer will inform each employee of their rights under this law.

The employer will include this information in any employee handbook.

The employer will keep records of hours worked and/or records of compensation provided to all employees.

File a complaint with our office if:

- The complaint is filed within 3 years of when wage theft occurred
- The Wage Theft occured within city limits.
- The amount of stolen wages is more than $100 and less than $10,000

Learn More

EMPLOYERS
Request compliance assistance by contacting the Office of Worker Protections.

EMPLOYEES
File a complaint by contacting the Office of Worker Protections or file a lawsuit in Court..

RETALIATION BY EMPLOYERS IS ILLEGAL

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Worker Protection Hotline

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

Deuncias por robo de salarios
Capítulo 9-4300
Válido desde el 1 de julio de 2016

OFRECE PROTECCIÓN CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Algunos ejemplos de robo salarial son:

No pagar horas extras.
No pagar el salario mínimo.
No pagar todas las horas trabajadas.
No pagar prestaciones.
No pagar lo prometido.
Trabajar fuera del horario establecido.
Deducciones indebidas de propinas.
Deducciones indebidas de salario.

Requisitos del empleador:

El empleador debe pagar la compensación total a todos los empleados.

El empleador informará a cada empleado sobre sus derechos bajo esta ley.

El empleador incluirá esta información en cualquier manual del empleado.

El empleador mantendrá registros de las horas trabajadas y/o de la compensación proporcionada a todos los empleados.

Presente una denuncia si…

- La denuncia se debe presentar dentro de los 3 años posteriores al robo de salario.
- El robo de salario ocurrió dentro de los límites de la ciudad.
- El monto del salario robado es superior a $100 e inferior a $10,000.

Conozca más

EMPLEADORES
Solicite asistencia con el cumplimiento contactando a la Oficina de Protecciones del Trabajador.

EMPLEADOS
Presente una denuncia contactando a la Oficina de Protección del Trabajador o una demanda en una Corte

LA RETALIACIÓN DE LOS EMPLEADORES ES ILEGAL.

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Línea directa de protección al trabajador

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

FAIR CHANCE Philly

ENSURING PEOPLE WITH CRIMINAL RECORDS HAVE A FAIR CHANCE TO WORK

It is illegal in Philadelphia for employers* to ask about your criminal background during the job application process.
(Some employers are exempt)

This means that:

- Employers cannot ask about your criminal background on job applications or during any job interview.
- Employers can run your criminal background check ***only after*** you receive a conditional offer of employment (final hiring depends on the results of your background check).
  - Criminal convictions can only be considered if they occurred within 7 years from when you apply to a job (not counting time of incarceration).
  - Arrests that did not lead to conviction cannot be used at any time.

Employers can reject you based on your criminal record ***only*** if you pose an unacceptable risk to the business or to other people.

If your background check reveals a conviction, the employer must consider:

- The type of offense and the time that has passed since it occurred;
- The connection between the conviction and the job you are applying for; and
- Your job history, character references, and any evidence of rehabilitation.

If you are rejected, the employer must send the decision to you in writing with a copy of the background report used to make the decision.

- You can contest the decision within 10 days by giving an explanation of your criminal record, proof that it is wrong, or proof of rehabilitation.

WE CAN HELP!

If you believe an employer has violated the law, you can file a complaint with the PCHR.

City of Philadelphia

Philadelphia Commission on Human Relations
601 Walnut Street, Suite 300 South
Philadelphia, PA 19106
(p) **(215) 686-4670** **www.phila.gov/humanrelations** email: **pchr@phila.gov** **@PhillyPCHR**

PCHR PHILADELPHIA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

Official Print Size - 8.5" x 11"

LaborLawCenter.com™

PHILADELPHIA CITY LABOR LAW POSTER

FAIR CHANCE Philly

GARANTIZA QUE LAS PERSONS CON ANTECEDENTES PENALES TENGAN UNA OPORTUNIDAD JUSTA PARA TRABAJAR

Es ilegal en Filadelfia que los empleadores* pregunten sobre sus antecedentes penales durante el proceso de solicitud de empleo.
(Alugnos empleadores están exentos.)

Esto significa que:

- Los empleadores no pueden preguntar sobre sus antecedentes penales en las solicitudes de empleo o durante una entrevista de trabajo.
- Los empleadores pueden realizar una comprobación de antecedentes penales ***SOLO DESPUÉS*** de que realicen un ofrecimiento condicional de empleo (la contratación dependerá de los resultados de la comprobación de sus antecendentes).
  - ***SOLO*** pueden considerarse las condenas que hayan ocurrido hace menos de 7 años del momento en que se solicita el empleo (sin contar el tiempo en prisión).
  - Los arrestos que no hayan conducido a una condena no pueden considerarse en una decisión de empleo.
- Los empleadores pueden rechazar su solicitud según sus antecedentes penales ***SOLO*** si usted representa un riesgo inaceptable para la empresa u otras personas.
- Si sus antecedentes revelan una condena, el empleador debe considerar:
  - El tipo de delito y el tiempo que ha pasado desde que ocurrió.
  - La relación de la condena con el empleo que está solicitando.
  - Su historial de empleo, sus referencias y cualquier evidencia de rehabilitación.
- Si le rechazan, el empleador debe enviarle la decisión por escrito con una copia del informe de antecedentes que se usó para tomar la decisión.
  - Usted tiene 10 días para brindar una explicación de sus antecedentes, probar que son incorrectos o probar que está rehabilitado.

City of Philadelphia

¡PODEMOS AYUDAR!
Si cree que un empleador ha violado la ley, puede presentar una queja ante la PCHR.
Comisión parp las Relaciones Humanes en Filadefia
Philadelphia Commission on Human Relations
601 Walnut Street, Suite 300 South. Philadelphia, PA 19106
(p) **(215) 686-4670** **www.phila.gov/humanrelations** email: **pchr@phila.gov** **@PhillyPCHR**

PCHR HUMAN RELATIONS