FEDERAL WAGE AND LABOR LAW POSTERS IN ONE STATE-OF-THE-ART DESIGN

COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA
HUMAN RELATIONS COMMISSION

EMPLOYMENT PROVISIONS OF THE PENNSYLVANIA HUMAN RELATIONS ACT
(Act of October 27, 1955, P.L. 744, as Amended)

PURPOSE OF PROVISIONS

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

UNLAWFUL DISCRIMINATORY PRACTICES

It is unlawful — on the basis of the facts listed above — for an employer, labor union or employment agency to:
1. Deny any person an equal opportunity to obtain employment, to be promoted and to be accorded all other rights to conditions, tenure and other terms, conditions and privileges of employment.
2. Deny membership rights and privileges in any labor organization.
3. Deny any person equal opportunity to be referred for employment.
4. Refuse to contract or otherwise discriminate in contracting with any independent contractor who is licensed by the Bureau of Professional and Occupational Affairs.

It is also unlawful for any person, employer, labor union or employment agency to retaliate against an individual because the individual has filed a complaint with the Commission, or has otherwise participated in any Commission proceeding, or for any person to aid or abet any unlawful discriminatory practice under the Human Relations Act.

PARTIES SUBJECT TO THE ACT

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

WHO MAY FILE A COMPLAINT

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

PARTIES EXEMPT FROM THE ACT

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

WHO MUST POST THIS NOTICE

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

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

For further information, write, phone or visit the Pennsylvania Human Relations Commission:
Executive Offices: 333 Market Street, 8th Floor · Harrisburg, PA 17126
(717) 787-4410 · (717) 787-7279 (TTY) or visit us at www.phrc.state.pa.us

File a complaint, contact the Regional Office nearest you:

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

Harrisburg
333 Market Street, 8th Floor
Harrisburg, PA 17101
(717) 787-9780
(717) 787-7279

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

ESTADO DE PENNSYLVANIA
COMISION DE RELACIONES HUMANAS

ACTA DE RELACIONES HUMANAS DE PENNSYLVANIA
(ENMENDADA EL 27 DE OCTUBRE DE 1955, P.L. 744)

PROPOSITO DE LA LEY

El propósito de la ley empleo del Acta de Relaciones Humanas de Pennsylvania es el evita y eliminar las prácticas de empleo que discriminen por razones de raza, color, religion familia, edad (40 en adelante), sexo o nacionalidad e incapacidad que no tiene relación con un individuo incapacitado o lesado, posición de un diploma obtenido basado en el poder pasar un examen de conocimiento de educacion en general, o aceptar o rehusar participar en el aborto o esterilización.

PRACTICAS ILEGALES DE DISCRIMINACION

Es ilegal por las bases citadas arriba para un patrono, sindicato, o agencia de empleo el:
1. Negar a un individuo igual oportunidad para obtener empleo, para ser ascendido, a para recibir todos los derechos de compensación, permanencia y otras condiciones y privilegios de empleo.
2. Negar derechos y privilegios para ser miembro de cualquier organización obrera.
3. Negar a cualquier persona igual oportunidad para contratar para ser referido.
4. Negarse a contratar o descriminar en el hacer contrato con cualquier contratista independiente que tenga una licencia del Departamento de Asuntos Profesionales y Educacionales.

También es ilegal para cualquier persona, patrono, sindicato o agencia de empleo que se oponga a un individuo porque el individuo asumiendo una queja con la Comisión, o para parte en cualquier procedure en la Comisión, o por cualquier persona que necesita ayuda con practicas legales de discriminación bajo el Acta de relaciones Humanas.

QUIENES ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

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

QUIENES PUEDEN PRESENTAR QUEJAS

Quejas pueden ser presentadas hasta 180 días despues de haberse cometido el acto de discriminación por lo seguiente:
(1) Cualquier persona que crea haber sido victima de discriminación. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania. (3) El Fiscal o Procurador General de Pennsylvania, o (4) Cualquier patrono cuyos empleados obstaculicen el cumplimiento de esta ley.

QUIENES NO ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

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

QUIENES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO

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

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

Para obtener más información, escriba, llame por teléfono, o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficinas Ejecutivas: 333 Market Street, 8th Floor · Harrisburg, PA 17126-0333
(717) 787-4410 (voz) · (717) 783-7279 (TTY)), www.phrc.state.pa.us

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

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

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

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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

REMEMBER: IT IS IMPORTANT TO TELL YOUR EMPLOYER ABOUT YOUR INJURY

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

Employer Name: _____ **Date Posted:** _____

IF INSURED:
(Complete all applicable spaces)
Name of Insurance Company: _____
Address: _____
Telephone Number: _____
Insurer Code: _____

IF SELF-INSURED:
(Complete all applicable spaces)
Name of person handling claims at the self-insured: _____
Address: _____
Telephone Number: _____
Employer Number: _____

Any individual filing misleading or incomplete information knowingly and with the intent to defraud is in violation of Section 1102 of the Pennsylvania Workers' Compensation Act, 77 P.S. §1039.2, and may also be subject to criminal and civil penalties under 18 Pa. C.S.A. §4117 (relating to insurance fraud).

PROPOSITO DE LA LEY

El propósito de la ley empleo del Acta de Relaciones Humanas de Pennsylvania es el evita y eliminar las prácticas de empleo que discriminen por razones de raza, color, religion familia, edad (40 en adelante), sexo o nacionalidad e incapacidad que no tiene relación con un individuo incapacitado o lesado, posición de un diploma obtenido basado en el poder pasar un examen de conocimiento de educacion en general, o aceptar o rehusar participar en el aborto o esterilización.

PRACTICAS ILEGALES DE DISCRIMINACION

Es ilegal por las bases citadas arriba para un patrono, sindicato, o agencia de empleo el:
1. Negar a un individuo igual oportunidad para obtener empleo, para ser ascendido, a para recibir todos los derechos de compensación, permanencia y otras condiciones y privilegios de empleo.
2. Negar derechos y privilegios para ser miembro de cualquier organización obrera.
3. Negar a cualquier persona igual oportunidad para contratar para ser referido.
4. Negarse a contratar o descriminar en el hacer contrato con cualquier contratista independiente que tenga una licencia del Departamento de Asuntos Profesionales y Educacionales.

También es ilegal para cualquier persona, patrono, sindicato o agencia de empleo que se oponga a un individuo porque el individuo asumiendo una queja con la Comisión, o para parte en cualquier procedure en la Comisión, o por cualquier persona que necesita ayuda con practicas legales de discriminación bajo el Acta de relaciones Humanas.

QUIENES ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

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

QUIENES PUEDEN PRESENTAR QUEJAS

Quejas pueden ser presentadas hasta 180 días despues de haberse cometido el acto de discriminación por lo seguiente:
(1) Cualquier persona que crea haber sido victima de discriminación. (2) La Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania. (3) El Fiscal o Procurador General de Pennsylvania, o (4) Cualquier patrono cuyos empleados obstaculicen el cumplimiento de esta ley.

QUIENES NO ESTAN SUJETOS A ESTA LEY

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

QUIENES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO

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

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

Para obtener más información, escriba, llame por teléfono, o visite a la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:
Oficinas Ejecutivas: 333 Market Street, 8th Floor · Harrisburg, PA 17126-0333
(717) 787-4410 (voz) · (717) 783-7279 (TTY)), www.phrc.state.pa.us

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

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

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

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

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

Minimum Wage Law Summary

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

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

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

Minimum Wage Rate:
$7.25 per hour Effective July 24, 2009
(Except as Described)

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

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

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

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

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

COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA — DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY

Exemptions from Both Minimum Wage and Overtime Rates

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

Allowances

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

Exceptions from Minimum Wage Rates

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

Learners: 40 hours a week. Maximum eight weeks
Students: Up to 20 hours a week. Up to 40 hours a week during school vacation periods
- Individuals with a physical or mental deficiency or injury may be paid less than the applicable minimum wage if a license specifying a rate commensurate with productive capacity is obtained from the Bureau of Labor Law Compliance, (651 Boas Street, Room 1301, Harrisburg, PA 17121-0750), or a federal certificate is obtained under Section 14(c) of the Fair Labor Standards Act from the U.S. Department of Labor.

Exemptions from Overtime Rates

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

For Questions/Complaints

Contact:

Bureau of Labor Law Compliance
Altoona District Office
1130 12th Avenue
Suite 200
Altoona, PA 16601-3486
Phone: **814-940-6224** or **877-792-8198**

Bureau of Labor Law Compliance
Harrisburg District Office
651 Boas Street, Room 1301
Harrisburg, PA 17121-0750
Phone: **717-787-4671** or **800-932-0665**

Bureau of Labor Law Compliance
Philadelphia District Office
110 North 8th St., Suite 203
Philadelphia, PA 19107
Phone: **215-560-1858** or **877-817-9497**

Bureau of Labor Law Compliance
Pittsburgh District Office
301 5th Avenue
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
Phone: **412-565-5300** or **877-504-8354**

Bureau of Labor Law Compliance
Scranton District Office
201-B State Office Bldg.
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
Phone: **570-963-4577** or **877-214-3962**

Counties Served:

Armstrong	Clinton	Jefferson
Bedford	Elk	McKean
Blair	Fayette	Mifflin
Cambria	Forest	Potter
Cameron	Huntingdon	Somerset
Centre	Indiana	Warren
Clearfield		Westmoreland
Adams		Lebanon
Columbia		Montour
Cumberland		Northumberland
Dauphin		Perry
Franklin		Snyder
Juniata		Union
Lancaster		York
Bucks		
Chester		
Delaware		
Montgomery		
Philadelphia		
Allegheny		Greene
Beaver		Lawrence
Butler		Mercer
Crawford		Venango
Erie		Washington
Berks	Lycoming	Sullivan
Bradford	Monroe	Susquehanna
Carbon	Northampton	Tioga
Lackawanna	Pike	Wayne
Lehigh	Schuylkill	Wyoming
Luzerne		

More Information is Available Online

Additional information about the Minimum Wage Act is available online at: www.state.pa.us, PA Keyword: Minimum Wage. From the Web site **you can submit a complaint form**, find answers to **frequently asked questions** and read more about the Minimum Wage Act
Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Equal Opportunity Employer/Program

LLC-1 REV 02-12

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

Resumen de la Ley de Salario Mínimo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exenciones de salario mínimo y de la tarifa de sobretiempo

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

Asignaciones

Los salarios pagados a cualquier empleado pueden incluir el costo razonable de alimentación, alojamiento y otras necesidades. Este puede considerarse parte del salario mínimo si se notifica al empleado de esta condición y este la acepta como una condición usual de empleo en el momento de la contratación o cambio de clasificación. El salario, incluido crédito para alimentación más propinas, debe ser igual al salario mínimo actual.

Alimentación: alimentación proporcionada en la forma de comidas en horarios establecidos.
Alojamiento: establecimiento de alojamiento disponible para el uso personal del empleado a todas horas.
Costo razonable: Costo real, excluidas ganancias para el empleador o cualquier afiliado al empleador.

Excepciones para las tarifas de salario mínimo

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

Aprendices: 40 horas semanales. Máximo de ocho semanas
Estudiantes: Hasta 20 horas semanales. Hasta 40 horas semanales durante períodos de vacaciones escolares
- Se les puede pagar menos que el salario mínimo correspondiente a personas con una deficiencia física o mental o una lesión, si se obtiene una licencia que especifique una tarifa acorde con la capacidad productiva en el Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral, (1301 L&I Bldg., 651 Boas St., Harrisburg, PA 17121), o un certificado federal es obtenido bajo la Sección 14(c) de la Ley de Normas Laborales Justas del Departamento de Labor de los EE. UU.

Excepciones de las tarifas de horas extras

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

Preguntas o quejas

Contacto:

Bureau of Labor Law Compliance
Altoona District Office
1130 12th Avenue
Suite 200
Altoona, PA 16601-3486
Teléfono: **814-940-6225** o **877-792-8198**

Bureau of Labor Law Compliance
Harrisburg District Office
651 Boas Street, Room 1301
Harrisburg, PA 17121-0750
Teléfono: **717-787-4671** o **800-932-0665**

Bureau of Labor Law Compliance
Philadelphia District Office
110 North 8th St., Suite 203
Philadelphia, PA 19107
Teléfono: **215-560-1858** o **877-817-9497**

Bureau of Labor Law Compliance
Pittsburgh District Office
301 5th Avenue
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
Teléfono: **412-565-5300** o **877-504-8354**

Bureau of Labor Law Compliance
Scranton District Office
201-B State Office Bldg.
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
Teléfono: **570-963-4577** o **877-214-3962**

Condados atendidos:

Armstrong	Clinton	Jefferson
Bedford	Elk	McKean
Blair	Fayette	Mifflin
Cambria	Forest	Potter
Cameron	Huntingdon	Somerset
Centre	Indiana	Warren
Clearfield		Westmoreland
Adams		Lebanon
Columbia		Montour
Cumberland		Northumberland
Dauphin		Perry
Franklin		Snyder
Juniata		Union
Lancaster		York
Bucks		
Chester		
Delaware		
Montgomery		
Philadelphia		
Allegheny		Greene
Beaver		Lawrence
Butler		Mercer
Crawford		Venango
Erie		Washington
Berks	Lycoming	Sullivan
Bradford	Monroe	Susquehanna
Carbon	Northampton	Tioga
Lackawanna	Pike	Wayne
Lehigh	Schuylkill	Wyoming
Luzerne		

Más información está disponible en línea

Si desea informarse más sobre la Ley de Salario Mínimo entre al: www.state.pa.us. Usando el sitio web **puede presentar un formulario de quejas**, encontrar respuestas **a preguntas frecuentemente hechas y leer** más sobre la Ley de Salario Mínimo.
Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. Igualdad de Empleo / Programa

LLC-1 REV 02-12

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
OFFICE OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFITS

PENNSYLVANIA UNEMPLOYMENT COMPENSATION

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

NAME _____

ADDRESS _____

EMPLOYER ACCOUNT NUMBER _____

You may be eligible for unemployment compensation benefits during periods when you are either partially or totally unemployed through no fault of your own.

IMPORTANT

Your UC application will be date effective the week in which you actually file the application for benefits. You should file a new claim or reopen an existing claim during the first week in which you are unemployed or your hours are reduced. A delay in filing may adversely affect your eligibility for benefits.

NOTE: To file an application for UC benefits, you will need to provide your:
- Social Security Number
- Alien registration number (if not a U.S. citizen)
- Complete mailing and home address
- Name and address of employer(s)
- Dates of employment and reasons for leaving
- Employer information form (if you have one)
- Most recent pay stub (optional, but helpful)
- PIN number (if you have one from a prior claim)

You can file an application for benefits, reopen an existing UC claim or get information about the UC program online at **www.uc.pa.gov** or by calling the UC Service Center in your area at 888-313-7284. TTY: (Hearing Impaired) at 888-334-4046.

When claiming UC benefits, you must report gross wages that you earned during any week for which you claim UC benefits. Computer crosschatching is used to detect the illegal receipt of UC payments resulting from unreported work and earnings as well as unreported pensions.

REMEMBER: Whenever you have questions or a problem regarding your UC claim, contact your UC Service Center. Do not rely on outside advice that may be incorrect and could adversely affect your eligibility to receive UC benefits.

A person who knowingly makes a false statement or knowingly withholds information to obtain UC benefits commits a criminal offense under section 801 of the UC Law, 43 P.S. §871, and may be subject to a fine, imprisonment, restitution and loss of future benefits.

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

UC-700 REV 04-13

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

COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO DE PENNSYLVANIA

Bajo las estipulaciones de la ley de compensacion por desempleo (UC) de Pennsylvania, yo estoy inscrito con el Departamento de Labor e Industria de esta forma:

NOMBRE _____

DIRECCION _____

NÚMERO DE CUENTA DEL EMPLEADOR _____

Usted puedera tener derecho a los beneficios de compensacion por desempleo durante un período de cuanto total o parcialmente desocupado sin que sea su culpa.

IMPORTANTE

A su solicitud de UC le será dada una fecha efectiva equivalente a la semana en que usted somete en persona su solicitud de beneficios. Usted deberá presentar una nueva solicitud o reabrir un reclamo ya existente en la primera semana en que se encuentre desocupado o en que sus horas hayan sido reducidas. El demorarse en presentar su solicitud puede negativamente afectar su derecho a los beneficios.

AVISO: para presentar una solicitud de beneficios de UC, usted deberá proveer su:
- Número del seguro social
- Número de registro como extranjero (si no es ciudadano de EE.UU.)
- Dirección postal y de domicilio completas
- Nombre y dirección del empleador(es)
- Fechas en que trabajó y razones de las que se fue
- Formulario de información del empleador (si usted tiene uno).
- Su más reciente recibo de pago (opcional, pero beneficioso)
- Número de PIN, –número de identificación personal– (si tiene uno de un reclamo anterior)

Usted puede presentar una solicitud de beneficios, reabrir un reclamo de UC ya existente u obtener información en línea sobre el programa de UC en **www.uc.pa.gov** o puede llamar al Centro de Servicio del UC en su localidad al (877) 313-7284. TTY (impedimento auditivo) al 888-334-4046.

Al solicitar los beneficios del UC, usted deberá reportar los ingresos brutos que ganó durante toda semana por la que está solicitando beneficios del UC. Comparaciones computarizadas son usadas para detectar el recibo ilegal de pagos de UC ya sea por trabajo e ingresos no declarados, así como también pensiones no reportadas.

RECUERDE: cuandoquiera que tenga preguntas o algún problema relacionados con su solicitud del UC, contacte con su Centro de Servicio del UC. No siga los consejos de otros. Dichos consejos pueden estar errados y pudieran negativamente afectar su derecho a recibir los beneficios del UC.

Una persona que a sabiendas da una declaración falsa o a sabiendas oculta información para obtener beneficios del UC está cometiendo un crimen bajo la sección 801 de la Ley del UC, 43 P.S. §871, y podría estar sujeta a multa, prisión, reembolso y pérdida de futuros beneficios.

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas con discapacidades que lo soliciten.
Empleador/programa que apoya la igualdad de oportunidad.

UC-700(SP) REV 04-13

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

RECUERDE: ES IMPORTANTE REPORTAR SU LESIÓN A SU EMPLEADOR

SEGURO DE LABOR E INDUSTRIA
EL NOMBRE, LA DIRECCION, Y EL NUMERO DE TELEFONO, DE LA ASEGURANZA DE LA COMPENSACION DE TRABAJADORES DE SU EMPLEADOR, ADMINISTRADOR TERCER TERCER (PARTIDO), O PERSONA QUE MANEJA LAS RECLAMACIONES DE LA COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES DE SU COMPANIA, ESTAN CONTENIDO ABAJO.

NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____ **FECHA FIJADA:** _____

SI ESTA ASEGURADO:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE LA COMPANIA DE ASEGURANZA: _____
DIRECCIÓN: _____
NUMERO DE TELÉFONO: _____
CODIGO ASEGURADOR: _____

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

Cualquier persona que presenta la información engañosa o incompleta a sabiendas y con la intención de defraudar está en violación de la Sección 1102 de la Ley de Compensación de los Trabajadores 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).

SI ALGUIEN ADEMÁS DEL ASEGURADOR MANEJA LAS RECLAMACIONES:
(Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE TPA (Administrador de reclamaciones): _____
DIRECCIÓN: _____
NUMERO DE TELEFONO: _____

SI ALGUIEN ADEMAS DE LA ASEGURANZA POR SI MISMO MANEJA LAS RECLAMACIONES (Complete todos los espacios aplicables)
NOMBRE DE TPA (Administrador de reclamaciones): _____
DIRECCIÓN: _____
NUMERO DE TELEFONO: _____

Employer Information Services	Claims Information Services	Hearing Impaired	Email
717.772.3702	toll-free inside PA: 800.482.2383 local & outside PA: 717.772.4447	toll-free inside PA TTY: 800.362.4228 local & outside PA TTY: 717.772.4991	ra-li-bwc-helpline@pa.gov

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

LIBC-500 REV 01-15

pennsylvania
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
BUREAU OF LABOR LAW COMPLIANCE

ABSTRACT OF THE CHILD LABOR ACT HOURS PROVISIONS

MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE WHERE ANY PERSON UNDER AGE 18 IS EMPLOYED
This summary is for general information, and is not to be considered in the same light as official statements contained in the Act or its regulations.
Minors under 16 must have a written statement by the minor's parent or guardian acknowledging the duties of employment and granting permission to work.

HOURS OF EMPLOYMENT — A