J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

POSTER COMPLIANCE DATE 08/2016

FEDERAL

PENNSYLVANIA

FED

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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES
OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1088 SPA

REV. 07/2016

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en http://www.dol.gov/vets. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en http://www.dol.gov/elaws/userra.htm.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para 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

REV. 04/2017

FED

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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1462 SPA

REV. 07/2016

PA

Departamento de Labor e Industria
Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral

Resumen de la Ley de Salario Mínimo

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

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

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

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

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

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

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

Exenciones:
el sobretiempo se refiere a ciertas clasificaciones de empleo (vea abajo).

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

Exenciones de salario mínimo y de la tarifa de sobretiempo

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

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

Excepciones para las tarifas de salario mínimo

• A los aprendices y estudiantes (auténticos alumnos de la escuela secundaria [*high school*] o universitaria [*college*]), después de obtener un Certificado Especial del Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral, (1301 L&I Bldg., 651 Boas Street, Harrisburg, PA 17121), se les puede pagar el 85% del salario mínimo de acuerdo con lo siguiente: **Aprendices:** 40 horas semanales. Máximo de ocho semanas **Estudiantes:** Hasta 20 horas semanales. Hasta 40 horas semanales durante períodos de vacaciones escolares	• Se les puede pagar menos que el salario mínimo correspondiente a personas con una deficiencia física o mental o una lesión, si se obtiene una licencia que especifique una tarifa acorde con la capacidad productiva en el Departamento de Cumplimiento con la Ley Laboral, (1301 L&I Bldg., 651 Boas St., Harrisburg, PA 17121), o un certificado federal es obtenido bajo la Sección 14(c) de la Ley de Normas Laborales Justas del Departamento de Labor de los EE. UU.

Exenciones de las tarifas de horas extras

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

Preguntas o quejas

Contacto:	Condados atendidos:		
Bureau of Labor Law Compliance Altoona District Office 1130 Twelfth Avenue Suite 200 Altoona, PA 16601-3486 Teléfono: **814-940-6224 ó 1-877-792-8198**	Armstrong Bedford Blair Cambria Cameron Centre Clarion Clearfield	Clinton Elk Fayette Forest Fulton Huntingdon Indiana	Jefferson McKean Mifflin Potter Somerset Warren Westmoreland
Bureau of Labor Law Compliance Harrisburg District Office 651 Boas Street, Room 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Teléfono: **717-787-4671 ó 800-932-0665**	Adams Columbia Cumberland Dauphin Franklin	Juniata Lancaster Lebanon Montour Northumberland	Perry Snyder Union York
Bureau of Labor Law Compliance Philadelphia District Office 110 North 8th St. Suite 203 Philadelphia, PA 19107 Teléfono: **215-560-1858 ó 877-817-9497**	Bucks Chester Delaware Montgomery Philadelphia		
Bureau of Labor Law Compliance Pittsburgh District Office 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
Bureau of Labor Law Compliance Scranton District Office 201-B State Office Bldg. 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 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.
LLC-1 (esp)

REV. 09/2009

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

PA

Department of Labor & Industry, Bureau of Labor Law Compliance

Resumen de la estipulaciones de la Ley de Labor de Menores sobre las horas de trabajo

DEBE SER EXHIBIDO EN UN LUGAR VISIBLE DONDE PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS SEAN EMPLEADAS

Este sumario tiene por objeto la difusión de información general, y no tiene la misma fuerza que las declaraciones oficiales contenidas en la ley y sus regulaciones.

Los menores de 16 deberán tener una declaración por escrito de su padre –o madre –o guardián que reconozca en qué consiste el trabajo y las horas de empleo; esta declaración debe dar permiso para trabajar.

HORAS DE EMPLEO – 14 y 15 AÑOS*

HORAS DE EMPLEO
Durante la temporada escolar: Un máximo de tres horas en los días de escuela, ocho horas en los otros días, y 18 horas por semana escolar (de lunes a viernes), y sólo en horas que no interfieran con el asistir a la escuela. Más ocho horas adicionales los sábados y domingos.
Excepción: Los estudiantes de 14 o más, cuyo empleo es parte de un reconocido programa de trabajo escolar, podrían ser empleados por horas –que combinadas con las horas escolares- no sean mayores a ocho horas en un día.
Durante las vacaciones escolares: Un máximo de ocho horas por día, 40 horas por semana.

HORAS DE TRABAJO
El empleo 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 por lo menos 11 años pueden ser empleados en la distribución de periódicos de 5 a.m. a 8 p.m., excepto durante las vacaciones escolares, entonces hasta las 9 p.m. Los miembros voluntarios de las compañías de bomberos pueden participar en actividades de capacitación y de apagar incendios hasta las 10 p.m. con permiso por escrito de sus padres.

HORAS DE EMPLEO – 16 y 17 AÑOS* **

HORAS DE EMPLEO
Durante la temporada escolar: Un máximo de ocho horas por día y de 28 horas por semana escolar (de lunes a viernes). Más ocho horas adicionales los sábados y domingos.
Durante las vacaciones escolares: Un máximo de 48 horas por semana; 10 horas por día; un menor puede rehusar cualquier pedido de trabajo de más de 44 horas por semana.

HORAS DE TRABAJO
El empleo está prohibido antes de las 6 a.m. y después de las 12 a.m.

Excepciones: Durante las vacaciones escolares, los menores pueden ser empleados hasta la 1 a.m. Los miembros voluntarios de las compañías de bomberos pueden seguir prestando servicio de auxilio para apagar incendios hasta que el jefe del grupo se los permita.

* Los menores empleados como guardas en eventos deportivos no están restringidos por las limitaciones de la ley sobre las horas de trabajo.
**EXCEPCIONES: A) Los menores graduados de la secundaria o los que están eximidos de asistencia obligatoria bajo el Código de las Escuelas Públicas no están afectados por las restricciones de las horas de empleo comprendidas en la ley.
B) Ciertas reglas especiales corresponden a los de 16 y 17 años empleados durante una vacación escolar como consejeros en un campamento de verano operado por una organización religiosa o de exploradores (scouts).

EMPLEO MÁXIMO: NO MÁS DE SEIS DÍAS CONSECUTIVOS (excepto en la distribución de periódicos).

30 MINUTOS DE HORA DE COMER SON OBLIGATORIOS A LAS 5 HORAS -O MENOS- DE CONSECUTIVAS HORAS DE TRABAJO.

Para mayor información sobre la Ley de Labor de Menores, por favor consulte el sitio web del Departamento de Labor e Industria en www.dli.state.pa.us y haga clic en *"Labor Law Compliance"*.
Direcciones de las oficinas del Buró de "Labor Law Compliance" adonde debe enviar sus consultas o quejas:

Altoona District Office
1130 12th Ave.
Suite 200
Altoona, PA 16601
814-940-6224 o 877-792-8198

Harrisburg District Office
1301 Labor & Industry Building
651 Boas St.
Harrisburg, PA 17121
717-787-4671 o 800-932-0665

Philadelphia District Office
110 North 8th St.
Suite 203
Philadelphia, PA 19107
215-560-1858 o 877-817-9497

Pittsburgh District Office
301 5th Ave.
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
412-565-5300 o 877-504-8354

Scranton District Office
201 B State Office Building
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
570-963-4577 o 877-214-3962

LAS REGLAS DE LAS ACTIVIDADES DE MENORES SEGÚN LA LEY DE TRABAJO DE MENORES

Este sumario tiene por objeto el difundir la información general, y no tiene la misma fuerza que las declaraciones oficiales contenidas en la ley y sus regulaciones.

Edad	Horas máx. (período de 24 horas) en el lugar de empleo (no incluye horas en la residencia de los menores)	Horas máx. (período de 24 horas) (incluye horas de trabajo en la residencia de los menores)
Infantes < 6 meses	2	No corresponde
6 meses–1 año	4	2
2–5 años	6	3
6–8	8	4
9–15	9	5
16–17	10	6

- Eventos "en vivo"—número máximo: tres por día o10 por semana (de domingo a sábado).
- Períodos de comida de media hora—una hora no cuenta como parte del máximo de horas/tiempo de descanso en el lugar del empleo.
- El tiempo del 'no empleo' puede ser de capacitación, descanso y entretenimiento.
- El día de trabajo para los menores no deberá empezar antes de las 5 a.m., y deberá terminar a más tardar a las 10 p.m. en las noches anteriores al día escolar o a más tardar las 12:30 a.m. en noches que no sean anteriores al día escolar.
- Deberán transcurrir por lo menos 12 horas entre la salida del trabajo y la hora de regreso al empleo al día siguiente.
- Los de 14-17 años pueden trabajar durante las horas escolares si tienen permiso de los directivos de la escuela, por hasta dos días consecutivos, pero no pueden trabajar más de 8 horas en un período de 24 h.
- Las reglas de rendimiento no se usan para menores graduados de la secundaria o que están eximidos de la asistencia obligatoria según el Código de Escuelas Públicas.

Para mayor información sobre la Ley de Labor de Menores, por favor consulte el sitio web del Departamento de Labor e Industria en www.dli.state.pa.us y haga clic en *"Labor Law Compliance"*.
Direcciones de las oficinas del Buró de "Labor Law Compliance" adonde debe enviar sus consultas o quejas:

Altoona District Office
1130 12th Ave.
Suite 200
Altoona, PA 16601
814-940-6224 o 877-792-8198

Harrisburg District Office
1301 Labor & Industry Building
651 Boas St.
Harrisburg, PA 17121
717-787-4671 o 800-932-0665

Philadelphia District Office
110 North 8th St.
Suite 203
Philadelphia, PA 19107
215-560-1858 o 877-817-9497

Pittsburgh District Office
301 5th Ave.
Suite 330
Pittsburgh, PA 15222
412-565-5300 o 877-504-8354

Scranton District Office
201 B State Office Building
100 Lackawanna Ave.
Scranton, PA 18503
570-963-4577 o 877-214-3962

Puede enviar su email al Buró de Cumplimiento de la Ley (Bureau of Labor Law Compliance) a RA-LI-SLMR-LLC@pa.gov

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que los soliciten.
Programa/empleador de apoyo a la igualdad de oportunidad

LLC-5

REV. 01/2013

PA

Department of Labor & Industry, Bureau of Labor Law Compliance

Horas de Trabajo para Menores de Dieciocho Años

Empleado en _____

(Proporcionar nombre del establecimiento, departamento y piso, o por el contrario designar trabajadores a quienes se aplica este programa.)

Indique horario diario de inicio laboral, horario de comidas o períodos de descanso y horario de finalización del trabajo.

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
		Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta		

NOTA: Los menores entre 14 y 16 años de edad no pueden estar empleados en ningún horario que interfiera con la asistencia normal a la escuela. Las horas que permanecen en la escuela deberán incluirse en las horas diarias y semanales de trabajo.
Por el presente certifico que los horarios descriptos precedentemente son verdaderos y correctos:

FECHA _____ FIRMA DEL 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