

# CONOZCA SUS DERECHOS LABORALES

en Pennsylvania



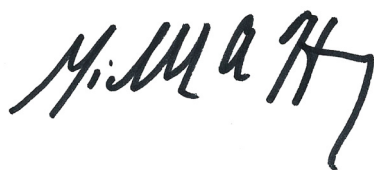
**Michelle A. Henry**

Procurador General de Pennsylvania



Los trabajadores primero deben conocer sus derechos a fin de protegerse a sí mismos y asegurarse de que se los está tratando de manera justa. Este conocimiento es un componente esencial en la lucha permanente para lograr mejores salarios y trato.

La Oficina de Trabajo Justo se estableció para promover y hacer cumplir las prácticas laborales legales. Si cree que tiene un problema relacionado con un trabajo ilegal, debe ponerse en contacto con esta oficina, la agencia correspondiente o un abogado particular. Al final de este folleto, se incluye información de contacto específica.



---

**La información proporcionada tiene la finalidad de ser un recurso informativo para los trabajadores de Pennsylvania y no constituye un asesoramiento jurídico.**

# TABLA DE CONTEXTO

## **5 SUS DERECHOS**

**5** Protección contra represalias

**5** Leyes salariales y de jornadas laborales

- Salario mínimo y horas extras

**6** ■ Descansos remunerados

**7** ■ Robo de salario

- Ley de semana laboral justa de Filadelfia

**8** Revise su expediente personal

**8** ¿Soy empleado o contratista independiente?

**9** Derecho de sindicación

**10** Seguridad en el lugar de trabajo

**11** Discriminación

**12** Antecedentes penales

- Antecedentes penales en Filadelfia

**13** Licencia médica

- Ley de Licencia Familiar y Médica

- Licencia remunerada por enfermedad en Filadelfia

**14** Visados de inmigración y de trabajo

**15** Trata de personas con fines laborales

**16** Trabajo infantil

**17 ASISTENCIA LEGAL**

# SUS DERECHOS

## *Protección contra represalias*

- Es ilegal que un empleador lo despidiera, le recorte horas o lo penalice de alguna otra manera por emprender acciones legales para hacer valer sus derechos.
- Si considera que se han tomado represalias contra usted, póngase en contacto con la Oficina de Trabajo Justo en [wagetheft@attorneygeneral.gov](mailto:wagetheft@attorneygeneral.gov) o notifíquelo a la agencia donde presentó el reclamo.



## *Leyes salariales y de jornadas laborales*

Los trabajadores tienen derecho a recibir un determinado salario, a que se le paguen las horas extra y a trabajar una cantidad limitada de horas por semana.

### *Salario mínimo y horas extra:*

- El salario mínimo de los trabajadores en Pennsylvania es USD 7,25 por hora.
- La mayoría de los trabajadores tienen derecho a recibir remuneración por horas extras. Por cada hora trabajada después de las 40 horas semanales, usted gana 1,5 veces su pago normal («tiempo y medio»).





- Debe recibir el pago en un día de pago programado regularmente, dentro del plazo de tiempo estándar de la industria en la que trabaja, o 15 días después de finalizar el período de pago.
- Empleados que reciben propina: su empleador debe pagarle USD 2,83 por hora además de lo que gana con las propinas. Si las propinas que recibe por encima de los USD 2,83 por hora no suman un total de USD 7,25 por hora, su empleador debe compensar la diferencia.

### *Descansos remunerados*

Su empleador le debe remunerar los descansos inferiores a 20 minutos. Su empleador no puede obligarlo a llevar a cabo actividades laborales durante un descanso no remunerado.

- Personal de salud: no puede ser forzado a trabajar por encima del tiempo acordado, predeterminado y programado con regularidad para un turno, y tienen derecho a 10 horas consecutivas de descanso cuando trabajen más de 12 horas consecutivas.



### ***Robo de salario***

Los empleados experimentan un robo de salario cuando un empleador les paga menos de lo que les corresponde. El robo de salario adopta muchas formas, como el incumplimiento total de pago, el pago a los empleados por una cantidad menor de horas que las trabajadas, el pago a los empleados (a excepción de los empleados que reciben propinas) por un monto inferior al salario mínimo, el pago a un empleado «bajo mano», u obligar a un trabajador a que entregue las propinas al empleador.

- Usted puede presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo e Industria de Pennsylvania, el Departamento de Trabajo de los EE. UU. o la ciudad de Filadelfia.



### ***Ley de semana laboral justa de Filadelfia***

A partir del 1 de enero de 2020, los trabajadores de Filadelfia tendrán los siguientes derechos:

- Un cronograma de trabajo publicado 10 días antes del primer día del cronograma (después del 1 de enero de 2021, se va a extender a 14 días de anticipación);
- Previsibilidad de pago, no menos de la mitad de la tarifa regular de pago por hora del empleado, si el empleador cambia el cronograma luego de la fecha obligatoria de publicación;
- No se debe programar un turno antes de las 9 horas posteriores a la finalización del último turno; y
- No se les debe ofrecer un trabajo antes de que se le ofrezca a un grupo de candidatos externos o subcontratistas.

## *Revise su expediente personal*

En caso de ser solicitado, tanto los empleados públicos como privados tienen derecho a revisar su expediente personal para garantizar que contenga información precisa.

## *¿Soy empleado o contratista independiente?*

Los empleadores clasifican incorrectamente a los trabajadores como contratistas independientes a fin de evitar pagar un seguro de compensación y evitar proporcionar otros beneficios legales que los empleados tienen derecho a recibir.

Generalmente, un empleado es una persona a la que se le indica lo que debe hacer, cuándo hacerlo, cómo hacerlo, a la que se supervisa cuando trabaja y se le proporciona las herramientas para llevar a cabo su trabajo. Un trabajador independiente tiene más libertad para llevar a cabo su trabajo y puede controlar cuándo y cómo hacerlo. Los contratistas independientes generalmente tienen su propio negocio independiente, cuentan con las herramientas para llevar a cabo el trabajo y celebran sus propios contratos.

- Trabajadores de la construcción: La clasificación incorrecta es particularmente común en la industria de la construcción. Los trabajadores de la construcción que están clasificados correctamente como contratistas generalmente deben reunir las siguientes condiciones: 1) tener sus propias herramientas; 2) obtener ganancias o sufrir una pérdida luego de finalizar el trabajo; 3) ser dueño de su propio negocio; 4) tener una comercio ubicado independientemente de la persona o la empresa que los contrató; 5) tener disponibilidad para otros trabajos como contratistas independientes; y 6) contar con un seguro contra terceros de al menos USD 50 000.
- La clasificación incorrecta de un empleado como contratista independiente puede constituir un delito.
- Puede presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo e Industria de Pennsylvania si se lo ha clasificado incorrectamente. Los trabajadores de la construcción pueden presentar un reclamo ante la Oficina de Trabajo Justo en [wagetheft@attorneygeneral.gov](mailto:wagetheft@attorneygeneral.gov).



### ***Derecho de sindicación***

Usted tiene derecho a organizarse con sus compañeros de trabajo y formar un sindicato. Es ilegal que su empleador lo despidiera por intentar formar un sindicato.

También tiene derecho a participar en una «actividad concertada», incluso si no pertenece a un sindicato. Esto significa que dos o más empleados pueden solicitar mejoras en el pago, con problemas de seguridad u otras condiciones de su empleo.

- Si quisiera llevar a cabo una elección para formar un sindicato o notificar una violación de sus derechos, póngase en contacto con su oficina regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) (Filadelfia corresponde a la Región 4, los condados de Adams, Cumberland, Franklin y York corresponden a la Región 5 y Pittsburgh corresponde a la Región 6).





## *Seguridad en el lugar de trabajo*

En virtud de la ley federal, usted tiene derecho a un entorno de trabajo seguro, incluidos los siguientes derechos:

- Recibir capacitaciones en un idioma que comprenda;
- Trabajar en máquinas seguras;
- Contar con los equipos de seguridad necesarios;
- Recibir protección contra sustancias químicas tóxicas;
- Solicitar una inspección de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) y hacer consultas con el inspector;
- Notificar una lesión o enfermedad;
- Revisar registros y copias de información sobre lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y resultados de pruebas realizadas para detectar peligros en el lugar de trabajo
- Que no se tomen represalias en su contra por hablar de problemas de seguridad.

Si tiene preguntas o desea presentar un reclamo sobre un lugar de trabajo inseguro, póngase en contacto con su oficina local de OSHA.

## *Discriminación*

La ley protege a los trabajadores de sufrir discriminación en el lugar de trabajo, como acoso o trato perjudicial. La discriminación puede ocurrir en cualquier momento del proceso de empleo, desde la etapa de reclutamiento y contratación, hasta ser despedido, y en cualquier situación que suceda en el medio.

Es ilegal discriminar por motivos de raza, color, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, edad, ascendencia, nacionalidad, credo religioso, por haber hecho el Examen de Desarrollo de Educación General (General Educational Development Test, GED) en lugar de haber obtenido un diploma de bachillerato, por discapacidad, uso de un animal de guía o de asistencia o relación con una persona con una discapacidad.

El acoso sexual adopta muchas formas, como insinuaciones no deseadas, pedido de favores sexuales, u otras palabras, imágenes o conductas físicas ofensivas.

Por lo general, las personas con discapacidades tienen derecho a adaptaciones razonables por parte de su empleador. Una adaptación es razonable si no impone una dificultad indebida sobre el empleador (no es demasiado costosa y no altera el negocio del empleador). Es ilegal discriminar por motivos de discapacidad o por solicitar una adaptación.

Si ha sido víctima de discriminación en el lugar de trabajo, debe ponerse en contacto con la Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania (Pennsylvania Human Relations Commission, PHRC). Además, la Comisión de Relaciones Humanas de Pittsburgh (Pittsburgh Commission on Human Relations) y la Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia (Philadelphia Commission on Human Relations) protegen a las personas que trabajan en dichas ciudades. También puede presentar un reclamo ante la Oficina del Procurador General de Pennsylvania y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission) federal.

## *Antecedentes penales*

Un empleador puede considerar condenas por delitos menores y delitos graves durante el proceso de contratación solo en la medida en que estén relacionadas con la idoneidad del candidato para el empleo en el puesto para el que se postuló. Los empleadores no pueden considerar los arrestos sin condenas. Si un empleador decide no contratar a un candidato por sus antecedentes penales, debe notificárselo al candidato por escrito.

## *Antecedentes penales en Filadelfia*

Si usted tiene antecedentes penales y está buscando un trabajo en Filadelfia, los empleadores solo pueden utilizar dicha información en determinadas circunstancias durante el proceso de contratación.

- Las condenas penales se pueden considerar solo si tienen una antigüedad inferior a los 7 años previos a su postulación y los arrestos que no tuvieron condena no pueden considerarse.
- Los empleadores no pueden preguntarle sobre sus antecedentes penales en las solicitudes ni durante las entrevistas.
- Los empleadores solo pueden llevar a cabo una verificación de antecedentes luego de haberle brindado una oferta condicional de empleo.
- Si el empleador considera sus antecedentes penales de manera ilegal durante la contratación, puede ponerse en contacto con la Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia en [pchr@phila.gov](mailto:pchr@phila.gov) y presentar una reclamo.



### ***Licencia médica***

Si necesita ausentarse del trabajo por un tiempo debido a un problema médico grave o para cuidar a su padre/madre, cónyuge o hijo/a, es posible que tenga derecho a una licencia no remunerada sin temor a perder el trabajo.

### ***Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)***

- Posiblemente usted sea elegible si trabaja para un empleador privado que tenga 50 empleados o más, para el gobierno o para una escuela primaria o secundaria y ha trabajado allí durante al menos un año, con al menos 1250 horas trabajadas ese año.
- Por lo general, la FMLA cubre licencias en los siguientes casos: 1) si usted, su cónyuge, hijo/a o padre/madre tiene un problema médico grave; 2) en caso de embarazo; o 3) si tuvo o adoptó un hijo.
- Debe notificar a su empleador cuando necesite hacer uso de una licencia. Es posible que deba proporcionar una nota de su médico y debe cumplir con las políticas de licencia de su empleador.
- Cuando vuelva a trabajar, su empleador debe proporcionarle la misma tarea que tenía o una casi idéntica.

- Los reclamos sobre las violaciones de la FMLA se pueden presentar ante una oficina local de la Sección de Salarios y Jornadas Laborales del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

### *Licencia remunerada por enfermedad en Filadelfia*

- Si trabaja más de 40 horas por año en Filadelfia y su empleador tiene 10 o más empleados o es un lugar de cadena, usted tiene derecho a una licencia remunerada por enfermedad luego de los 90 días que trabajó para su empleador.
- Puede utilizar su licencia remunerada por enfermedad para sus propias necesidades médicas o las de su familia inmediata.
- Usted tiene derecho a al menos una hora de licencia remunerada por enfermedad cada 40 horas trabajadas, hasta 40 horas de licencia remunerada por enfermedad por año, y el tiempo se transferirá a fin de año.
- Notificación de infracciones en la ciudad de Filadelfia.

### *Visados de inmigración y de trabajo*

En general, los ciudadanos de otros países deben obtener una visa antes de ingresar a los Estados Unidos. Existen las visas de trabajador temporal para las personas que desean trabajar en el país por un tiempo determinado; no son permanentes ni indefinidas. Los tipos de visa temporal incluyen las siguientes:

- H-1B: persona en un puesto especializado que tiene un título de educación superior o equivalente;
- H-2A: trabajador agrícola temporal; y
- H-2B: trabajador no agrícola temporal.



## *Trata de personas con fines laborales*

La trata de personas con fines laborales se produce cuando una persona utiliza la violencia, amenazas o engaños para obligar a otras personas a trabajar en contra de su voluntad.

La mayoría de las víctimas (71 %) ingresa a los Estados Unidos con una visa legal, pero son obligados a permanecer más tiempo del permitido y quedan en condiciones de ilegalidad. Por lo general, se hace ingresar de contrabando y bajo amenaza a las personas sin una visa legal. La trata se produce con mayor frecuencia en los servicios domésticos, restaurantes y en las industrias de hotelería, construcción y agricultura. Puede incluir la prostitución u otro tipo de explotación sexual, pero puede ser cualquier otro trabajo forzado en una gran cantidad de industrias.



## *Trabajo infantil*

La mayoría de los niños menores de 18 años de edad no pueden trabajar sin un permiso laboral, a menos que ya hayan finalizado la escuela secundaria. En el caso de los niños menores de 16 años de edad, el empleador también debe obtener una declaración por escrito del padre, la madre o el tutor legal.

- Los niños de 11 años de edad pueden entregar periódicos y los niños de 12 años de edad pueden trabajar como caddies de golf.
- Los niños entre 14 y 15 años de edad solo pueden trabajar entre las 7 a. m. y las 7 p. m. Durante las vacaciones escolares, pueden trabajar hasta las 9 p. m. En un día escolar, solo pueden trabajar durante 3 horas y, en un día no escolar, pueden trabajar solo durante 8 horas. Pueden trabajar hasta 18 horas por semana escolar, siempre que el trabajo no interfiera con la asistencia a la escuela.
- Las personas de 16 y 17 años pueden trabajar desde las 6 a. m. hasta la medianoche, pero no más de 28 horas de lunes a viernes. Pueden trabajar 8 horas adicionales los sábados y domingos. Cuando terminan la escuela, pueden trabajar un máximo de 48 horas por semana y no más de 10 horas por día. Un menor puede negarse a trabajar más de 44 horas por semana.
- Ningún menor puede trabajar más de 6 días consecutivos a excepción de la entrega de periódicos. Se exige un horario de comida de 30 minutos cada 5 horas trabajadas.

Los reclamos se deben presentar ante su oficina local del Departamento de Legislación Laboral (Bureau of Labor Law Compliance) y en el Departamento de Trabajo de los EE. UU.

# ASISTENCIA LEGAL

## *Recursos del gobierno*

Oficina del Procurador General de Pennsylvania, Oficina de Trabajo Justo:

- Para obtener más información sobre robos de salario, clasificaciones incorrectas como contratista independiente o empleado, trata de personas por motivos laborales, derechos del trabajador agrícola, puede ponerse en contacto con [wagetheft@attorneygeneral.gov](mailto:wagetheft@attorneygeneral.gov)
- Para obtener más información sobre el acoso y la discriminación, póngase en contacto con [harassment@attorneygeneral.gov](mailto:harassment@attorneygeneral.gov)

Departamento de Trabajo e Industria de Pennsylvania:

- [www.dli.pa.gov](http://www.dli.pa.gov)

Comisión de Relaciones Humanas de Pennsylvania:

- [www.phrc.pa.gov](http://www.phrc.pa.gov)

Departamento de Trabajo de los EE. UU. ([www.dol.gov](http://www.dol.gov))

- Departamento de Salario y Jornadas Laborales: [www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Division): [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission):

- [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

Ciudad de Filadelfia (robo de salario):

- <https://www.phila.gov/services/business-self-employment/report-wage-theft/>

## *Servicios legales gratuitos*

Inmigración:

- Justicia en el trabajo (Justice at Work):  
<https://www.justiceatworklegalaid.org/>
- HIAS Pennsylvania:  
<http://www.hiaspa.org/>
- Abogados defensores de inmigración (Immigration Advocates):  
<https://www.immigrationadvocates.org/nonprofit/legaldirectory/>
- Centro de Recursos para Inmigrantes en Pennsylvania (Pennsylvania Immigration Resource Center):  
<https://www.pirclaw.org/>

Servicios legales estatales:

- Asistencia legal en Pennsylvania (Pennsylvania Legal Aid):  
<https://palegalaid.net/>
- Departamento de Servicios Humanos (Department of Human Services):  
<http://www.dhs.pa.gov/citizens/legalservicesinpennsylvania/>
- Ayuda legal de Pennsylvania (PA Law Help):  
<https://www.palawhelp.org/find-legal-help/directory>

## Condado de Allegheny:

- Colegio de Abogados del Condado de Allegheny (Allegheny County Bar Association):  
<https://www.getapittsburghlawyer.com/affording-an-attorney-1>
- Servicios legales para el vecindario (Neighborhood Legal Services): :  
<https://nlsa.us/>

## Filadelfia:

- Colegio de Abogados de Filadelfia (Philadelphia Bar Association):  
<http://www.philadelphiabar.org/WebObjects/PBAReadOnly.woa/Contents/WebServerResources/CMSResources/PublicInterestDirectory061.pdf>
- Servicios legales para la comunidad (Community Legal Services):  
<https://clsphila.org/>
- Asistencia Legal de Filadelfia (Philadelphia Legal Assistance):  
<https://www.philalegal.org/>
- Servicios legales para la comunidad de Filadelfia (Community Legal Services of Philadelphia):  
<https://clsphila.org/language-access/spanish>
- Red de ayuda legal de Pennsylvania (Pennsylvania Legal Aid Network). Haga clic y busque servicios por condado:  
<https://palegalaid.net/legal-aid-providers-in-pa>





# 1-833-0AG-4YOU



[www.twitter.com/PAArrowneyGen](http://www.twitter.com/PAArrowneyGen)



[www.facebook.com/PAArrowneyGen](http://www.facebook.com/PAArrowneyGen)

[www.attorneygeneral.gov](http://www.attorneygeneral.gov)

