

**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 atrasados 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 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 educativo 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:
  - 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 Twelfth Avenue, Suite 200  
Altoona, PA 16601-3486  
Teléfono: **814-940-6225 ó 1-877-792-8198**

Bureau of Labor Law Compliance  
Harrisburg District Office  
651 Boas Street, Room 1301  
Harrisburg, PA 17121-0750  
Teléfono: **717-787-4671 ó 1-800-932-0665**

Bureau of Labor Law Compliance  
Philadelphia District Office  
110 North 8th St., Suite 203  
Philadelphia, PA 19107  
Teléfono: **215-560-1858 ó 1-877-817-9497**

### Condados atendidos:

|              |            |         |
|--------------|------------|---------|
| Armstrong    | Bedford    | Blair   |
| Cambria      | Cameron    | Centre  |
| Clarion      | Clearfield | Clinton |
| Elk          | Fayette    | Forest  |
| Fulton       | Huntingdon | Indiana |
| Jefferson    | McKean     | Mifflin |
| Potter       | Somerset   | Warren  |
| Westmoreland |            |         |

|                |          |            |
|----------------|----------|------------|
| Adams          | Columbia | Cumberland |
| Dauphin        | Franklin | Juniata    |
| Lancaster      | Lebanon  | Montour    |
| Northumberland | Perry    | Snyder     |
| Union          | York     |            |

|            |              |          |
|------------|--------------|----------|
| Bucks      | Chester      | Delaware |
| Montgomery | Philadelphia |          |

Bureau of Labor Law Compliance  
Pittsburgh District Office  
1201 State Office Bldg.  
300 Liberty Avenue  
Pittsburgh, PA 15222  
Teléfono: **412-565-5300 ó 1-877-504-8354**

Allegheny  
Crawford  
Mercer

Beaver  
Erie  
Venango

Butler Greene  
Lawrence  
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 1-877-214-3962**

Berks  
Lackawanna  
Lycoming  
Pike  
Susquehanna  
Wyoming

Bradford  
Lehigh  
Monroe  
Schuylkill  
Tioga

Carbon  
Luzerne  
Northampton  
Sullivan  
Wayne

### **Más información está disponible en línea**

Si desea informarse más sobre la Ley de Salario Mínimo entre al: [www.state.pa.us](http://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.