

**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.