

MINIMUM WAGE LAW SUMMARY

MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE IN EVERY
PENNSYLVANIA BUSINESS GOVERNED BY THE MINIMUM WAGE ACT

Minimum Wage Rate

**\$7.25 per hour
Effective
July 24, 2009**

(Except as Described)

Overtime Rate

Workers shall be paid
1½ times their regular rate
of pay after 40 hours worked
in a workweek

(Except as Described)

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.

TIPPED EMPLOYEES:

An employer may pay a minimum of \$2.83 per hour to an employee who makes \$135.00 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.

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 outside salesman
- 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 children with disabilities 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% 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
- Executive, Administrative, and Professional employees, as defined by the Department

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. The 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)
- Any employee engaged in the processing of maple sap into sugar (other than refined sugar) or syrup
- Employment by a motion picture theatre
- 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
- The hours of an employee of an air carrier subject to the provisions of Title II of the Railway Labor Act (Public Law 69-257, 44 Stat. 577, 45 U.S.C. § 181 et seq.) when:
 - the hours are voluntarily worked by the employee pursuant to a shift-trading practice under which the employee has the opportunity to reduce hours worked in any workweek by voluntarily offering a shift for trade or reassignment; or
 - the required hours of work, wages and overtime compensation have been agreed to either in a collective bargaining agreement between the employer and labor organization representing employees for purposes of collective bargaining or pursuant to a voluntary agreement or understanding arrived at between the employer and employee

QUESTIONS/COMPLAINTS

CONTACT:	COUNTIES SERVED:		
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	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 Phone: 717-787-4671 or 800-932-0665	Adams Columbia Cumberland Dauphin Franklin		Juniata Lancaster Lebanon Montour
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		Bucks Chester Delaware Montgomery Philadelphia	
Bureau of Labor Law Compliance Pittsburgh District Office 301 5th Avenue, Suite 330 Pittsburgh, PA 15222 Phone: 412-565-5300 or 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 Phone: 570-963-4577 or 877-214-3962	Berks Bradford Carbon Lackawanna Lehigh Luzerne	Lycoming Monroe Northampton Pike Schuylkill	Sullivan Susquehanna Tioga Wayne Wyoming

MORE INFORMATION IS AVAILABLE ONLINE

Additional information about the Minimum Wage Act is available online at: www.dli.pa.gov,
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

RESUMEN DE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO

TIENE QUE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE EN TODO NEGOCIO EN EL ESTADO DE PENNSYLVANIA DONDE GOBIERNA LA LEY DE SALARIO MÍNIMO

Tasa de Salario Mínimo

**\$7.25 por hora
Efectivo
24 de julio de
2009**

(Salvo lo descrito)

Tasa de Horas Extraordinarias

Los trabajadores recibirán
1½ veces su tasa de paga de
horas regulares, después de
las 40 horas trabajadas
en una semana.

(Salvo lo descrito)

La Ley de Salario Mínimo del Estado de Pennsylvania establece un Salario Mínimo y Tasa de Horas Extraordinarias fija para los empleados. También establece deberes relacionados con el cumplimiento para el *Department of Labor & Industry* [Departamento de Trabajo e Industrias] y para los empleadores. Además, la Ley de Salario Mínimo dicta penalidades por la falta de cumplimiento. Este resumen es solamente para información general, y no consta como posición formal y oficial, adoptado por el Departamento de Trabajo e Industrias.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA

Un empleador puede pagar un mínimo de \$2.83 por hora a un empleado que gane \$135.00 al mes en propinas. El empleador conlleva la responsabilidad de pagar la diferencia, si entre las propinas y los \$2.83 no cumplen con el salario mínimo regular en el Estado de Pennsylvania.

MANTENER LOS EXPEDIENTES

Cada empleador tiene que mantener los expedientes con precisión de las ganancias de cada uno de los empleados y las horas trabajadas, y darle acceso al Departamento de Trabajo e Industrias.

PENALIDADES

Falta de cumplir con pagar el salario mínimo legal o cualquier otra infracción, puede conllevar a tener que pagar los salarios atrasados y cualquier otra acción civil o penal, cuando lo amerite.

EXENCIONES

Las horas extraordinarias corresponden a ciertas clasificaciones de empleo (ver páginas 2 y 3).

CONCESIONES ESPECIALES PARA:

Estudiantes, aprendices, y personas con discapacidades, solamente por solicitud.

EXENCIONES DE AMBAS PARTES

Tasas de Salario Mínimo y Horas Extraordinarias

- Trabajo en una finca
- Servicio doméstico en o en los alrededores del hogar privado del empleador
- Entrega de periódicos al consumidor
- Publicación del periódico semanal, dos veces por semana o diariamente con una circulación de menos de 4,000, cuando la porción principal de la circulación es en el condado donde se publica o condado fronterizo.
- Ejecutivo bona fide, vendedor externo.
- Organizaciones educativas, de beneficencias, religiosas, o sin fines de lucro, donde no existe relación de empleador-empleado, y el servicio se presta gratuitamente.
- Caddie de golf
- En empleo por temporada, si el empleado es menor de 18 años o si el estudiante tiene menos de 24 años de edad y está empleado por alguna agencia de salud o bienestar y sin fines de lucro, y está comprometido en actividades que trata con niños/as con discapacidades, o por algún campamento recreativo diurno o con residencia, por temporada para campistas que son menores de 18 años de edad, y que funciona por un período de menos de tres meses en cualquier año.
- Empleado en algún establecimiento público de diversión o recreación, campamento organizado, o centro de conferencia religioso o educativo, sin fines de lucro, si: (i) no está en función más de siete meses al año, o (ii) si durante el año calendario precedente, el promedio de los recibos por cualquier período de seis (6) meses no son más del 33% del promedio de los recibos por los otros seis (6) meses de dicho año.
- Operador de un central de teléfonos empleado por alguna empresa independiente de teléfonos públicos, que no tiene más de 750 estaciones.
- Empleados que no están sujetos a las leyes de servicio civil, que mantienen puestos electivos o están en la plantilla de personal de dicho tenedor del puesto, o son nombrados por el tenedor del puesto para servir a nivel de establecer normas.
- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales según lo definido por el Departamento.

CONCESIONES

El salario pagado a cualquier empleado puede incluir cualquier costo razonable por alimentos Y alojamiento, y otras facilidades. Esto puede formar parte del salario mínimo, si el empleado es notificado de esta condición y lo acepta como condición usual del empleo, al momento de ser empleado o en cambio de clasificación. El salario, incluso crédito por alimentos, más las propinas, tiene que ser igual al salario mínimo actual.

Alimentos: Los alimentos que se suplen como las comidas bajo un horario establecido.

Alojamiento: Las facilidades de alojamiento disponible para uso personal del empleado, en todo momento.

Costo razonable: Costo actual, sin incluir ganancias, al empleador o a cualquier persona afiliada con el empleador.

EXENCIONES de las Tasas de Salario Mínimo

- Aprendices y estudiantes (bona fide de escuela secundaria o universidad), después de haber obtenido un certificado especial de la *Bureau of Labor Law Compliance* [Oficina de la Ley de Cumplimiento de Trabajo] (651 Boas Street, Sala 1301, Harrisburg, PA 17121-0750) puede recibir 85% del salario mínimo, conforme a lo siguiente:
Aprendices: 40 horas a la semana, por un máximo de ocho semanas
- Estudiantes: Hasta 20 horas a la semana y hasta 40 horas a la semana durante períodos de vacaciones escolares.
- Personas con alguna deficiencia o lesión física o mental, puede que se le pague menos del salario mínimo correspondiente, si obtiene una licencia del *Bureau of Labor Law Compliance* [Oficina de la Ley de Cumplimiento de Trabajo] (651 Boas Street, Sala 1301, Harrisburg, PA 17121-0750), en la cual se especifica una tasa de paga proporcional a la capacidad de producción, o un certificado federal que se obtiene del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, bajo la Sección 14(c) del Fair Labor Standards Act [Ley de Normas Razonables de Trabajo]

EXENCIONES de las Tasas de Horas Extraordinarias

- Un marinero
- Cualquier vendedor, vendedor de piezas o mecánico, primordialmente comprometido en la venta y servicio de vehículos, remolques, camiones, herramientas agrícolas, o de aeronaves, si está empleado en un establecimiento que no es de fabricación y está primordialmente comprometido en la venta de dichos vehículos para el último comprador.
(Ejemplo: 51% del negocio es de ventas opuesto al 49% del servicio a dichos vehículos.)
- Chófer de taxi
- El Secretario Federal de Transporte tiene el poder de establecer cualificaciones y el máximo de horas de servicio, amparadas por la U.S.C. 49 de la Sección 3102 (b) (1) y (2) (en lo relacionado a las cualificaciones, horas de servicio, normas de seguridad y equipo), para cualquier empleado de porta motores.
- Cualquier empleado comprometido en el proceso de savia del árbol de arce a la azúcar (aparte de la azúcar refinada) o sirope.
- Empleado en un teatro de películas de cine.
- Locutor, editor de noticia, ingeniero principal de alguna estación de radio o televisión, del cual el estudio principal está ubicado en:
- Ciudad o pueblo con menos de 100,000 habitantes, si no forma parte de un área estadísticamente identificada como área metropolitana, que tenga un total de habitantes sobre los 100,000; o
- Ciudad o pueblo con menos de 25,000 habitantes, que forme parte de dicha área, pero que queda a menos de 40 millas aéreas de la ciudad principal en el área.
- Las horas que trabaja el empleado de algún transporte aéreo, sujetos a lo establecido bajo el Título II del Railway Labor Act [Ley Laboral de Ferrocarriles] (Ley Pública 69-257, Estatuto 44, 577, 45 U.S.C §181 et seq.) cuando:
 - las horas son trabajadas voluntariamente por el empleado, conforme a la práctica de canjeo de horario de trabajo, bajo lo cual el empleado tiene la oportunidad de reducir las horas trabajadas en cualquier semana al ofrecer voluntariamente su turno de trabajo a cambio de reasignación; o
 - el requisito de las horas de trabajo, salarios y la compensación por horas extraordinarias han sido acordadas bien sea en un acuerdo sindical entre el empleado y la organización laboral que representa a los empleados para efectos de negociación colectiva, o conforme a algún acuerdo voluntario, o el entendimiento entre el empleador y el empleado.

PREGUNTAS/QUEJAS

CONTACTO:	CONDADOS QUE SIRVE:		
<i>Bureau of Labor Law Compliance</i> [Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral] Oficina de Distrito de Altoona 1130 – 12 Ave., Oficina 200 Altoona, PA 16601-3486 Teléfonos: 814.940.6224 ó 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
<i>Bureau of Labor Law Compliance</i> [Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral] Oficina de Distrito de Harrisburg 651 Boas Street, Sala 1301 Harrisburg, PA 17121-0750 Teléfonos: 717.787.4671 ó 800.932.0665	Adams Columbia Cumberland Dauphin Franklin		Juniata Lancaster Lebanon Montour
<i>Bureau of Labor Law Compliance</i> [Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral] Oficina de Distrito de Philadelphia 110 North 8th St., Oficina 203 Philadelphia, PA 19107 Teléfonos: 215.560.1858 ó 877.817.9497		Bucks Chester Delaware Montgomery Philadelphia	
<i>Bureau of Labor Law Compliance</i> [Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral] Oficina de Distrito de Pittsburgh 301 – 5th Ave. Oficina 330 Pittsburgh, PA 15222 Teléfonos: 412.565.5300 ó 877.504.8354	Allegheny Beaver Butler Crawford Erie		Greene Lawrence Mercer Venango Washington
<i>Bureau of Labor Law Compliance</i> [Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral] Oficina de Distrito de Scranton 201-B State Office Building 100 Lackawanna Avenue Scranton, PA 18503 Teléfonos: 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 DISPONIBLE EN LÍNEA

Hay más información acerca de la Ley de Salario Mínimo disponible en línea en: www.dli.pa.gov y la palabra clave en Pennsylvania es: *Minimum Wage*. Desde el sitio web, usted puede someter el formulario de querrela, puede encontrar las respuestas a las **preguntas que se hacen frecuentemente** y leer más acerca de la Ley de Salario Mínimo.

Servicio y ayuda auxiliar están disponibles, de ser solicitados, para personas con discapacidades. Programa de Oportunidad de Igualdad de Empleo.