



DERECHOS DEL TRABAJADOR · PENSILVANIA

Conoce tus derechos en Pensilvania

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Pensilvania a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Tu Pago

El piso estatal de Pensilvania es el piso federal: \$7.25 desde 2009, sin licencia por enfermedad estatal y sin programa de licencia familiar pagada. Pero los trabajadores de Pensilvania no están desprotegidos. Las reglas estatales de 2022 para trabajadores con propinas son genuinamente fuertes, su ley de pago de salarios tiene dientes, y la ley local en Filadelfia y el condado de Allegheny añade derechos que el estado nunca otorgó. En Pensilvania, la ciudad donde trabajas puede importar tanto como el estado.

- Salario mínimo: \$7.25 por hora, sin cambios desde julio de 2009. La ley de Pensilvania iguala automáticamente cualquier aumento federal futuro, pero ninguna ley promulgada programa un aumento. Los proyectos para subirlo se presentan con regularidad. Un proyecto de ley no es un aumento.
- Días de pago, bajo la Ley de Pago y Cobro de Salarios: tu empleador debe pagar en días de pago regulares designados por adelantado. Los salarios vencen dentro del periodo fijado por tu contrato de empleo o la costumbre, o dentro de los 15 días después de que termina el periodo de pago si nada se especifica. Al contratarte, tu empleador debe decirte tu tarifa de pago, tu día de pago y cualquier beneficio adicional, o publicarlos en un lugar visible.
- Pago final: la misma regla si renunciaste, dimitiste, te cesaron o te despidieron. Todo lo que ganaste vence a más tardar tu siguiente día de pago regular. Si lo pides, debe enviarse por correo certificado.

- Si tu pago está en disputa, tu empleador debe pagar de todos modos la parte que reconoce como debida, sin condiciones. Aceptarla no te hace renunciar a tu reclamo por el resto.
- Los salarios atrasados le cuestan al empleador. Si los salarios quedan sin pagar 30 días después de su vencimiento y no hay una disputa de buena fe, te deben daños liquidados del 25% de los salarios debidos o \$500, lo que sea mayor. Puedes demandar dentro de tres años, y el trabajador que gana recupera los honorarios de abogados.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas en una semana laboral, bajo la Ley de Salario Mínimo.
- El tiempo compensatorio no es un sustituto legal del pago de horas extra en Pensilvania. Tu empleador no puede guardar tus horas extra como tiempo libre futuro en lugar de pagarlas.
- Las exenciones para empleados asalariados ejecutivos, administrativos y profesionales siguen las pruebas federales de funciones y el nivel salarial de \$684 por semana, según el Departamento de Trabajo e Industria.
- El personal de hospitales y centros de cuidado puede acordar un sistema de 8 y 80, horas extra después de 8 en un día y 80 en un periodo de 14 días, solo por acuerdo.

Propinas: Reglas Modernizadas en 2022

- Salario en efectivo: \$2.83 por hora. El crédito por propinas existe solo si recibes más de \$135 al mes en propinas. Si tu salario en efectivo más las propinas no llega a \$7.25, tu empleador debe pagar la diferencia.
- La regla 80/20: si tu empleador toma un crédito por propinas sobre ti, no más del 20% de tus horas semanales puede ir a funciones que no generan propinas directamente. Enrollar cubiertos y poner mesas para clientes existentes cuenta como trabajo de apoyo relacionado. Pintar, hacer inventario, programar horarios y limpiar baños no, y un crédito por propinas nunca puede cubrir ese tiempo no relacionado.
- Las propinas de tarjeta de crédito son completamente tuyas. Tu empleador no puede descontar de tus propinas las comisiones de tarjetas de crédito ni otros cargos de procesamiento. Nunca.
- Fondos comunes de propinas: un fondo que incluye a alguien pagado con el salario con crédito por propinas solo puede incluir trabajadores en ocupaciones que habitualmente reciben propinas. Si todos en el fondo reciben al menos \$7.25, el fondo puede incluir personal sin propinas. Los gerentes, supervisores y dueños nunca pueden tomar de un fondo común. Un gerente puede quedarse con una propina solo cuando prestó personalmente el servicio completo, de principio a fin, sin ayuda. En el ejemplo del propio Departamento: un gerente que ayuda con recargas mientras un mesero atiende la mesa no puede quedarse con nada de esa propina.

- Los cargos por servicio de banquetes y eventos no son propinas. En banquetes, funciones especiales y paquetes, tu cuenta o contrato debe mostrar líneas separadas para los cargos por servicio y administrativos y para las gratificaciones destinadas al personal, y hay que decir a los clientes que el cargo por servicio no es una propina.

Descansos

- Adultos: la ley de Pensilvania no exige descansos. El Departamento de Trabajo e Industria lo dice claramente: los empleadores no están obligados a dar descansos a empleados de 18 años o más.
- Si tu empleador da descansos: cualquier descanso de menos de 20 minutos debe pagarse. Un periodo de comida de más de 20 minutos puede ser no pagado solo si no trabajas durante él.
- Los menores de 14 a 17 años deben recibir un descanso de al menos 30 minutos después de cinco horas consecutivas de trabajo.

Licencia por Enfermedad: Sin Ley Estatal, Leyes Locales Reales

- Pensilvania no tiene una ley estatal de licencia por enfermedad. En palabras del propio Departamento de Trabajo e Industria, no hay ninguna ley laboral de Pensilvania que obligue a un empleador a pagar a un empleado por no trabajar. La licencia por enfermedad, las vacaciones y la indemnización existen solo si la política de tu empleador o tu contrato las provee. Lee tu carta de oferta. En Pensilvania, ella es la política de enfermedad.

- Filadelfia, bajo Promoting Healthy Families and Workplaces: los empleadores con 10 o más empleados deben proveer licencia por enfermedad pagada. Los empleadores con nueve o menos deben proveerla sin pago. Ganas 1 hora por cada 40 horas trabajadas, hasta 40 horas al año, usable para tu atención de salud o la de un familiar, incluida la salud conductual y la atención preventiva, y para abuso doméstico, agresión sexual o acoso. Algunas categorías están exentas: contrataciones estacionales y de corto plazo de menos de seis meses, ciertos pasantes y profesores adjuntos, empleados estatales y federales, y contratistas independientes. Los reclamos van a la Oficina de Protección al Trabajador dentro de un año del incidente: (215) 686-0802, workerprotection@phila.gov.
- Condado de Allegheny, bajo sus reglas de Días Pagados por Enfermedad: los empleadores con 26 o más empleados deben proveer tiempo pagado por enfermedad, 1 hora por cada 35 horas trabajadas, con un tope de 40 horas acumuladas y disponibles en cualquier momento. Es usable desde tu día calendario 90. El tiempo no usado se acumula al año siguiente a menos que tu empleador entregue 40 horas por adelantado. Cubre tu propia enfermedad o cuidado, el de un familiar, y cierres y exposiciones por emergencias de salud pública. Los empleados estacionales están excluidos. Estas son reglas del condado: cubren el trabajo realizado en el condado de Allegheny.

Licencia Familiar y Médica Pagada

- Pensilvania no tiene un programa de licencia familiar y médica pagada: ninguno funcionando, y ninguno promulgado en espera de empezar. Lo que existe es la FMLA federal: licencia sin pago y con protección del empleo en empleadores cubiertos.
- La Family Care Act (HB 200 / SB 906) es una propuesta pendiente para crear ese programa. A la fecha de esta guía no ha sido promulgada. La noticia de que una versión pasó una cámara no es un beneficio que puedas reclamar.

Transparencia Salarial e Historial Salarial

- En todo el estado, Pensilvania no tiene ninguna ley que exija rangos salariales en las publicaciones de empleo ni la revelación de escalas salariales a los solicitantes.
- La Ordenanza de Equidad Salarial de Filadelfia prohíbe el otro extremo de la conversación: los empleadores no pueden pedir a los solicitantes su historial salarial ni usarlo para fijar el pago. La aplica la Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia desde el 1 de septiembre de 2020.

Acuerdos de No Competencia

- Pensilvania no tiene ninguna ley general que prohíba o limite los acuerdos de no competencia. Fuera de la ley de salud siguiente, si pueden hacerse cumplir lo deciden los tribunales caso por caso.
- Profesionales de la salud, bajo la Ley 74 de 2024, vigente desde el 1 de enero de 2025: si eres médico con licencia, doctor en osteopatía, anestesista enfermero registrado certificado, enfermero practicante registrado certificado o asistente médico, un acuerdo de no competencia firmado después de esa fecha es nulo e inexigible, con una excepción: puede hacerse cumplir solo si dura no más de un año Y no fuiste despedido por el empleador. Las disposiciones de recuperación de gastos y de venta de participación sobreviven por separado.
- Después de que un profesional cubierto se va, el empleador debe, dentro de 90 días, notificar a sus pacientes recientes cómo seguirlo y transferir los expedientes.

Notas para Hospitalidad

- Fair Workweek de Filadelfia, para comercio minorista, hospitalidad y servicio de alimentos: si tu empleador tiene al menos 250 empleados Y al menos 30 locales en todo el mundo, cadenas y franquicias incluidas, te deben una estimación de buena fe de tu horario al contratarte, tu horario publicado con 14 días de anticipación, pago por previsibilidad cuando el horario cambia, nueve horas de descanso entre turnos a menos que consientas y te paguen una prima de \$40, y la oportunidad de tomar las horas nuevas disponibles antes de que el empleador contrate a alguien nuevo. Reclamos: Oficina de Protección al Trabajador.
- Los cargos por servicio de banquetes deben desglosarse por separado de las propinas (Sección 3). Eso aplica al personal de eventos en todo el estado.
- La regla de la propina del gerente (Sección 3) es un asunto diario en restaurantes: un gerente que ayuda en una mesa que no atendió solo no es dueño de nada de esa propina.
- La licencia por enfermedad de Filadelfia y del condado de Allegheny aplica por completo a los empleadores de hospitalidad. No hay exclusión por industria.

Cómo Presentar un Reclamo

- Los reclamos salariales van al Departamento de Trabajo e Industria de Pensilvania, Oficina de Cumplimiento de la Ley Laboral. Preséntalos en línea en pa.gov (File a Minimum Wage and Overtime Complaint) o con el formulario LLC-9. Teléfono: 1-800-932-0665. Correo: LaborLaw@pa.gov. Correo postal: 651 Boas St., Room 1301, Harrisburg, PA 17121-0750. Guía del Departamento: presenta el reclamo dentro de los dos años del trabajo. Los empleadores deben guardar registros tres años. Las demandas bajo la Ley de Pago y Cobro de Salarios corren por tres años.
- Los reclamos por discriminación van a la Comisión de Relaciones Humanas de Pensilvania dentro de los 180 días del acto: pa.gov/agencies/phrc, 717-787-4410. La Comisión también presenta tu reclamo ante la EEOC federal cuando aplica la ley federal.
- Reclamos laborales de Filadelfia, incluida la licencia por enfermedad y Fair Workweek: Oficina de Protección al Trabajador, (215) 686-0802.