

MEMORANDO

FECHA: 19 de agosto de 2025

PARA: Empleadores de Filadelfia

DE: Departamento de Trabajo de Filadelfia, Oficina de Protección al Trabajador (Office of Worker Protections, OWP)

ASUNTO: Actualizaciones de la Ley POWER

El 27 de mayo de 2025, se promulgó la [Ley de Protección de los Trabajadores y Cumplimiento de los Derechos \(Protect Our Workers, Enforce Rights, POWER\)](#), que entró en vigor de inmediato. Este memorando tiene como objetivo orientar a los empleadores de Filadelfia, resumiendo algunos de los cambios más importantes en las ordenanzas de protección al trabajador de Filadelfia y respondiendo a algunas preguntas frecuentes.

Tenga en cuenta que este memorando no constituye asesoramiento legal.

¿Qué hace la Ley POWER?

La Ley POWER tiene dos funciones: (1) modifica tres ordenanzas de protección al trabajador ya existentes en Filadelfia; y (2) crea dos nuevos capítulos que se aplican a todas las ordenanzas de protección al trabajador de Filadelfia.

Específicamente, la Ley POWER modifica las siguientes ordenanzas:

1. Promoción de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (Licencia por Enfermedad Remunerada) ([Código de Filadelfia, § 9-4100](#))¹
2. Reclamos por Robo de Salario ([Código de Filadelfia, § 9-4300](#))
3. Protección para Trabajadores Domésticos ([Código de Filadelfia, § 9-4500](#))

Además, la Ley POWER establece dos nuevos capítulos que rigen la protección al trabajador en Filadelfia:

1. Protección de las Víctimas de Represalias ([Código de Filadelfia, § 9-6500](#))
2. Cumplimiento de las Ordenanzas de Protección al Trabajador ([Código de Filadelfia, § 9-6600](#))

¿La Ley POWER modificó la Ordenanza de Semana Laboral Justa de Filadelfia ([Código de Filadelfia, § 9-4600](#))?

¹ La versión electrónica del Código de Filadelfia está actualizada hasta el 1 de julio de 2025 y, por lo tanto, incorpora todas las modificaciones y adiciones introducidas por la Ley POWER. https://codelibrary.amlegal.com/codes/philadelphia/latest/philadelphia_pa/0-0-0-266407

No, la Ley POWER no modificó la Ordenanza de Semana Laboral Justa de Filadelfia.

Sin embargo, la Ley POWER incluyó la Ordenanza de Semana Laboral Justa en su definición de “ordenanza de protección al trabajador”. [Código de Filadelfia, § 9-6601\(8\)](#). Ahora, todas las ordenanzas de protección al trabajador, incluida la Semana Laboral Justa, se rigen por los nuevos capítulos sobre represalias ([Código de Filadelfia, § 9-6500](#)) y cumplimiento ([Código de Filadelfia, § 9-6600](#)).

¿Qué ordenanzas definió la Ley POWER como “ordenanzas de protección al trabajador”, ahora regidas por los nuevos capítulos sobre represalias ([Código de Filadelfia, § 9-6500](#)) y cumplimiento ([Código de Filadelfia, § 9-6600](#))?

La Ley POWER define las “ordenanzas de protección al trabajador” para incluir los siguientes capítulos del Código de Filadelfia:

Título	Capítulo del Código de Filadelfia	Enlace a recursos
Promoción de Familias y Lugares de Trabajo Saludables	Código de Filadelfia, § 9-4100	https://www.phila.gov/documents/paid-sick-leave-information/
Reclamos por Robo de Salario	Código de Filadelfia, § 9-4300	https://www.phila.gov/documents/wage-theft-complaint/
Protección para Trabajadores Domésticos	Código de Filadelfia, § 9-4500	https://www.phila.gov/documents/domestic-workers-bill-of-rights-resources/
Estándares de Empleo para una Semana Laboral Justa	Código de Filadelfia, § 9-4600	https://www.phila.gov/documents/fair-workweek-resources/
Despido Injustificado en un Empleo de Estacionamiento	Código de Filadelfia, § 9-4700	https://www.phila.gov/documents/wrongful-discharge-from-parking-employment-resources/
Protección de las Víctimas de Represalias	Código de Filadelfia, § 9-6500	<i>Nuevo capítulo</i>

¿Cuáles son algunos de los principales cambios en la Ley POWER que los empleadores de Filadelfia deben tener en cuenta?

Si bien cada empleador debe familiarizarse con el alcance completo de la Ley POWER, aquí se enumeran algunos cambios importantes a tener en cuenta:

- **Mantenimiento de registros:** los empleadores ahora deben mantener los registros requeridos durante **tres años**. Los empleadores deben mantener registros de lo siguiente:
 - las horas trabajadas por un empleado, incluidas las fechas;

- las horas de licencia por enfermedad tomadas por un empleado; y
 - cualquier pago realizado a un empleado bajo el concepto de licencia por enfermedad.
- **Mayor protección contra represalias:** la ley prohíbe que los empleadores tomen represalias contra los empleados que ejerzan sus derechos bajo cualquier ordenanza de protección al trabajador.² Esto incluye protecciones contra medidas adversas como el despido, el descenso de rango o cualquier forma de discriminación.³

Además, existe una presunción refutable de represalia ilegal si el empleador toma una medida adversa dentro de los 90 días posteriores a la actividad protegida del empleado. Esto significa que, cuando un empleado ejerce sus derechos bajo una ordenanza de protección al trabajador (por ejemplo, al presentar un reclamo, solicitar información sobre sus derechos, comunicarse con otra persona sobre una supuesta infracción, etc.), si un empleador toma una medida adversa dentro de los 90 días, se presumirá que dicha medida constituye una represalia. Un empleador puede invalidar esta presunción de represalia presentando evidencia de que habría tomado esa medida incluso si el empleado no hubiera ejercido sus derechos.⁴

- **Prolongación de la licencia por enfermedad remunerada:** la ley modifica la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada con el fin de incluir una nueva fórmula para calcular la tarifa por hora de la licencia por enfermedad remunerada para trabajadores que reciben propinas, basada en el salario promedio de cantineros, meseros y meseras, asistentes de comedor y cafetería, y ayudantes de cantineros, según lo determinado para el condado de Filadelfia por el Departamento de Trabajo de Pensilvania. Esta tarifa por hora para trabajadores que reciben propinas es la misma que la Oficina de Protección al Trabajador (OWP) debe calcular cada año fiscal para la tarifa de la semana laboral justa para un salario predecible. La OWP publica la tarifa actualizada en junio de cada año y la publica en línea en <https://www.phila.gov/documents/fair-workweek-resources/>.⁵

² El término “actividad protegida” se define en el [Código de Filadelfia, § 9-6501\(11\)](#).

³ El término “medida adversa” se define en el [Código de Filadelfia, § 9-6501\(1\)](#).

⁴ Cabe destacar que la presunción refutable de represalia aplica a los empleadores que tengan conocimiento de que el empleado participó en una actividad protegida. Para contrarrestar la presunción de represalia, los empleadores deben haber documentado por escrito el incidente que dio lugar a la medida adversa.

⁵ Enlace directo a la carta sobre el salario con propinas de la Semana Laboral Justa del año fiscal 2026: <https://www.phila.gov/media/20250613134506/Fair-Workweek-Tipped-Wage-FY2026.pdf>.

La ley también define a un “empleado que recibe propinas” como aquel que “habitual y regularmente” recibe más de \$50 al mes en propinas. Además, la ley exige que los empleadores otorguen licencias por enfermedad remuneradas a los empleados en período de prueba cubiertos por convenios colectivos.

Finalmente, la ley exige que los empleadores cubiertos comiencen de inmediato a otorgar licencias remuneradas a los trabajadores domésticos.

- **Investigaciones de la Oficina de Protección al Trabajador (OWP):** la ley consolidó aún más la capacidad de la OWP para iniciar una investigación por iniciativa propia, sin un reclamo formal, cuando tenga motivos para creer que se ha producido o se producirá una violación de la protección al trabajador. Además, la OWP está autorizada a establecer una “base de datos de infractores”, que incluye una lista de empleadores que no han cumplido con las investigaciones de la OWP o que han recibido tres o más medidas. La OWP también puede imponer multas más altas e indemnizaciones por daños y perjuicios si se detectan infracciones. Finalmente, la OWP tiene la facultad de notificar al Departamento de Licencias e Inspecciones de Filadelfia y al Departamento de Adquisiciones de Filadelfia sobre cualquier empleador que cumpla con los criterios de “infractor”. Estos departamentos están autorizados a suspender o revocar licencias comerciales y contratos municipales a los empleadores que no cumplan con las normas.
- **Plazo de subsanación para los derechos privados para interponer una demanda:** según las ordenanzas sobre licencias por enfermedad remuneradas, robo de salario y represalias, se debe notificar al empleador y brindarle la oportunidad de subsanar el daño antes de poder interponer una demanda ante los tribunales. Específicamente, un trabajador, su representante o cualquier entidad cuyo miembro se vea afectado por una infracción deben notificar por escrito a los empleadores informándoles de la supuesta infracción y darles 15 días para subsanar el daño antes de poder interponer una demanda civil ante los tribunales.

¿La Ley POWER cambia qué empleadores están cubiertos por las ordenanzas de protección al trabajador de Filadelfia?

No, la Ley POWER no cambia ninguna de las definiciones de “empleador” en las ordenanzas de protección al trabajador de Filadelfia.

¿Dónde puedo encontrar el texto de la Ley POWER?

Como se explica en la tercera nota al pie de dicha carta, “Según el capítulo 9-4100 del Código de Filadelfia, titulado ‘Promoción de Familias y Lugares de Trabajo Saludables’, modificado el 27 de mayo de 2025, esta misma tarifa por hora se utilizará para calcular la licencia por enfermedad remunerada de un empleado que recibe propinas. [Código de Filadelfia, § 9-4103\(12\)](#)”.

El texto completo de la Ley POWER está disponible en línea aquí:

<https://www.phila.gov/documents/power-act/>.

Además, las ordenanzas modificadas y los nuevos capítulos se han incorporado al Código de Filadelfia, que está disponible en línea aquí:

https://codelibrary.amlegal.com/codes/philadelphia/latest/philadelphia_pa/0-0-0-266407.

¿Cuándo se actualizarán las regulaciones para reflejar los cambios en la Ley POWER?

La Oficina de Protección al Trabajador está trabajando con el Departamento de Asuntos Legales del municipio para modificar los tres conjuntos de regulaciones que deberán actualizarse a fin de reflejar los cambios introducidos por la Ley POWER: (1) [Regulaciones del Departamento de Trabajo, julio de 2023](#); (2) [Regulaciones sobre licencias por enfermedad remuneradas, abril de 2016](#); y (3) [Regulaciones de protección para trabajadores domésticos, septiembre de 2024](#). Prevemos que este proceso concluya a principios de 2026.

¿Dónde puedo encontrar recursos, incluidos ejemplos de carteles de avisos y otras plantillas?

Todos los recursos de la Oficina de Protección al Trabajador están disponibles en línea aquí: <https://www.phila.gov/departments/department-of-labor/resources/>.

Si tiene alguna pregunta adicional o desea solicitar una capacitación sobre el cumplimiento, comuníquese con la Oficina de Protección al Trabajador por teléfono al (215) 686-0802 o por correo electrónico a WorkerProtection@phila.gov.