



DERECHOS DEL TRABAJADOR · ALABAMA

Conozca sus derechos en Alabama

Lo que todo trabajador de la hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin tecnicismos legales.

Lea esto primero — Alabama no tiene ninguna ley estatal de salario mínimo. El piso salarial aquí es el federal de \$7.25, y casi toda esta guía corre por la ley federal más un puñado de estatutos de Alabama que la mayoría de los trabajadores nunca escucha — incluida una ley de licencia por adopción con una regla de paridad de licencia pagada, y un plazo de la EEOC de 180 días, no los 300 días de los materiales genéricos.

Información general solamente — no es asesoría legal.

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

El salario mínimo — no hay ley estatal

- Alabama no tiene ley estatal de salario mínimo. Los empleadores cubiertos por la Ley Federal de Normas Laborales Justas deben pagar el salario mínimo federal: \$7.25 por hora. No hay ningún aumento programado — un cambio requeriría un aumento federal o nueva legislación de Alabama.

ATENCIÓN — su ciudad no puede subirlo. La ley de Alabama reserva todo el campo de salarios, licencias y beneficios de empleo: ningún condado ni ciudad puede exigir un salario mayor, licencia pagada o no pagada, vacaciones, ni una regla de horarios más allá de lo que exige la ley estatal o federal, y cualquier regla local así es nula. Una ordenanza de salario mínimo de Birmingham (o de cualquier ciudad) no aplica.

Propinas

- Trabajadores que reciben propinas — las cifras federales. Salario en efectivo de al menos \$2.13 por hora; crédito máximo por propinas de \$5.12 por hora. Un empleado que recibe propinas es quien regularmente recibe más de \$30 al mes en propinas. Solo cuentan las propinas realmente recibidas, y si el salario en efectivo más las propinas no llegan a \$7.25 en una semana laboral, su empleador debe cubrir la diferencia.

ATENCIÓN — sin aviso, no hay crédito por propinas. Antes de tomar un crédito por propinas, su empleador debe decirle: el salario en efectivo, la cantidad del crédito reclamado, que el crédito no puede exceder las propinas realmente recibidas, que usted conserva todas las propinas excepto por un fondo común válido, y que el crédito no aplica a menos que se le haya dicho todo esto. Sin ese aviso, el empleador no puede tomar el crédito.

- Los gerentes y supervisores nunca pueden tomar sus propinas — ni de un fondo, ni directamente — se tome o no un crédito por propinas. La única excepción: un gerente puede quedarse con una propina que un cliente le dio directamente por un servicio que prestó personal y únicamente él (por ejemplo, un gerente que atiende sus propias mesas).
- Fondos comunes de propinas: si su empleador toma un crédito por propinas, un fondo obligatorio solo puede incluir a trabajadores que reciben propinas habitual y regularmente (meseros, ayudantes de mesero, bármanes de servicio, personal de mostrador que atiende clientes). Un fondo más amplio que incluya cocineros o lavaplatos se permite solo cuando a todos se les paga el salario completo en efectivo de \$7.25. Las propinas del fondo deben pagarse por completo a más tardar el día de pago regular de esa semana laboral (o tan pronto como sea práctico después).

- Trampa de horas extra en el trabajo con propinas: las horas extra se calculan sobre los \$7.25 completos, nunca sobre el salario en efectivo de \$2.13, y su empleador no puede tomar un crédito por propinas mayor por una hora extra. Las deducciones por clientes que se van sin pagar, roturas o faltantes de caja que lo bajen del salario mínimo son una violación federal listada cuando se reclama un crédito por propinas.
- Un cargo por servicio no es una propina. Un cargo obligatorio (por ejemplo, 15% agregado a la cuenta) no es una propina bajo la ley federal. El dinero distribuido de los cargos por servicio cuenta hacia el salario mínimo y las horas extra y entra en la tasa regular para las horas extra.

Horas extra

- Las horas extra son solo ley federal — Alabama no agrega una prima estatal de horas extra: una vez y media su tasa regular después de 40 horas en una semana laboral, para trabajadores cubiertos y no exentos. La ley federal no exige pago adicional por fines de semana o noches como tales, ni tiempo doble, y no pone límite de horas para trabajadores de 16 años o más.

ATENCIÓN — el pago de horas extra vuelve a estar sujeto a impuestos como salario. La exención del impuesto sobre la renta de Alabama para los salarios de horas extra terminó el 30 de junio de 2025. Las horas extra ganadas después de esa fecha están sujetas de nuevo al impuesto sobre la renta de Alabama; una configuración de nómina que aún lo excluya está desactualizada.

Pago final y días de pago

- Pago final: la ley federal no exige el pago inmediato de los salarios finales. Si el día de pago regular de su último período ya pasó y aún no le han pagado, comuníquese con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. o con el departamento laboral estatal — el Departamento de Trabajo tiene mecanismos para recuperar salarios atrasados.
- Representantes de ventas — comisiones: las comisiones debidas al terminar deben pagarse dentro de los 30 días siguientes a la terminación. Las comisiones que vencen después deben pagarse dentro de los 30 días de su vencimiento. Cuándo vence una comisión lo fija primero el contrato, luego la práctica anterior, luego la costumbre y el uso en ese negocio en Alabama.
- Días de pago: la tabla estatal de días de pago del Departamento de Trabajo de EE. UU. no registra ninguna regulación de Alabama sobre la frecuencia de pago («Sin regulaciones o no especificado»), así que cuán seguido le pagan lo fija la práctica de su empleador y cualquier acuerdo — en esa tabla no hay una regla estatal semanal ni quincenal.

Descansos

- No se exigen descansos a los 16 años o más. Ni la ley federal ni la de Alabama exigen descansos para comer ni de reposo para empleados de 16 años o más — el propio cartel de trabajo infantil de Alabama lo dice directamente: «No se exigen descansos para empleados de 16 años o más». Los descansos son un asunto de acuerdo con su empleador.
- Trabajadores de 14 y 15 años: no más de 5 horas continuas sin un descanso documentado de al menos 30 minutos para comer o reposar. Un descanso más corto no interrumpe el período continuo.

Licencia por enfermedad

- La licencia por enfermedad pagada es un asunto de acuerdo entre usted y su empleador — ni un mandato federal ni uno de Alabama la exige, y la ley de Alabama prohíbe a las ciudades y condados imponer una (vea la trampa de preemption en la sección del salario mínimo).

Licencia familiar

- Licencia familiar — el piso federal. La FMLA cubre a empleadores con 50 o más empleados. Usted califica después de 12 meses y 1,250 horas, en un lugar con 50 empleados dentro de 75 millas: hasta 12 semanas laborales de licencia sin pago, con protección del puesto, por nacimiento, colocación y vínculo. La licencia puede correr al mismo tiempo que la licencia pagada que ofrezca el empleador.

ATENCIÓN — la ley de paridad por adopción de Alabama, fácil de pasar por alto. Un empleador debe proporcionar 12 semanas de licencia familiar sin pago, corriendo al mismo tiempo que la licencia federal, por el nacimiento y cuidado de un hijo en el primer año, o por un hijo colocado en adopción dentro de un año de la colocación. Paridad de licencia pagada: un empleador que da licencia PAGADA por el nacimiento de un hijo también debe dar a un empleado que adopta lo menor entre una licencia pagada equivalente o dos semanas de licencia pagada. Para una licencia por adopción previsible, dé al menos 30 días de aviso cuando sea práctico. Su empleador no puede penalizarlo por usar esta licencia, y no puede tomarse en pedazos a menos que usted y el empleador lo acuerden.

Cláusulas de no competencia

- Alabama parte de la nulidad: todo contrato que restrinja a alguien de ejercer una profesión, oficio o negocio legal es nulo excepto lo que el estatuto permite. Una cláusula de no competencia Sí se permite para proteger un «interés protegible», con límites razonables de tiempo y lugar — las restricciones de dos años o menos se presumen razonables.
- Un acuerdo de no captación de clientes: 18 meses, o mientras se pague la contraprestación posterior a la separación, lo que sea mayor, se presume razonable. Los pactos de buena voluntad por venta de un negocio: un año o menos se presume razonable.
- «Interés protegible» incluye secretos comerciales; información confidencial (precios, compensación, listas y datos de clientes, información de clientes prospectivos, información financiera, planes de gestión y marketing, estrategia comercial, procesos, archivos, software y documentos confidenciales de la empresa); relaciones comerciales con clientes, pacientes, proveedores o clientes específicos; buena voluntad; y capacitación especializada y única que involucre un gasto comercial sustancial, establecida por escrito como la contraprestación. Las habilidades laborales por sí solas NO son un interés protegible.

Historial salarial e igualdad de pago

- Historial salarial — su protección (Ley de Igualdad Salarial Clarke-Figures). Un empleador no puede negarse a entrevistarle, contratarlo, promoverlo o emplearlo, ni tomar represalias contra usted, porque usted no proporcionó su historial salarial.
- Igualdad salarial: un empleador — incluido el estado y sus subdivisiones — no puede pagarle menos que a empleados de otro sexo o raza por trabajo igual en el mismo establecimiento, en puestos que requieran igual habilidad, esfuerzo, educación, experiencia y responsabilidad bajo condiciones de trabajo similares — excepto bajo un sistema de antigüedad, un sistema de mérito, un sistema que mida las ganancias por cantidad o calidad de producción, o un factor distinto del sexo o la raza. Un empleador que viole esto es responsable por los salarios de los que usted fue privado, más intereses. Una demanda debe iniciarse dentro de los dos años del acto de discriminación.

Cómo presentar un reclamo salarial

- La ruta federal: Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas — 1-866-487-9243 (1-866-4USWAGE), de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria. Lo dirigirán a la oficina de la División más cercana, y todas las quejas son confidenciales.
- Usted también puede demandar por su cuenta: generalmente dos años de salarios atrasados (tres años si la violación fue deliberada), más una cantidad igual en daños liquidados, más honorarios de abogados y costos judiciales. Es ilegal despedirlo o discriminarlo por presentar una queja o participar en un procedimiento.

Discriminación

ATENCIÓN — el plazo de la EEOC en Alabama es de 180 días. Usted tiene 180 días desde la fecha del daño alegado para presentar una denuncia ante la EEOC (Oficina de Distrito de Birmingham) — contra un empleador con 15 o más empleados por discriminación de raza, color, origen nacional, sexo, religión o discapacidad, y 20 o más empleados por discriminación de edad. Los trabajadores de Alabama NO reciben el período de 300 días descrito en los materiales genéricos de la EEOC. Contacto: 1-800-669-4000, TTY 1-800-669-6820, info@eeoc.gov.

- La ruta propia de Alabama por discriminación de edad: por discriminación de edad de un empleador con 20 o más empleados, usted puede elegir la ruta federal O demandar directamente en el tribunal de circuito del condado donde trabajaba — no se requiere una presentación administrativa primero bajo el artículo estatal. Solo se permite una recuperación (una sentencia en un tribunal compensa la otra), hay juicio con jurado disponible, y los remedios, defensas y períodos de limitación del artículo son los de la Ley Federal contra la Discriminación por Edad en el Empleo.

E-Verify

- Todo empleador de Alabama debe usar E-Verify. Desde el 1 de abril de 2012, toda entidad comercial o empleador en Alabama debe inscribirse en E-Verify y verificar la elegibilidad laboral de cada nuevo empleado a través de él, y emplear a sabiendas a un extranjero no autorizado está prohibido — con consecuencias escalonadas sobre las licencias por violaciones.

Servicio de alcohol y trabajadores jóvenes

- Servicio de alcohol: debe tener 21 años para servir alcohol para consumo en el local — 18 si el titular de la licencia está certificado RVP. Los trabajadores de 16 años o más pueden emplearse en establecimientos que sirven alcohol como personal de apoyo, conserjes, lavaplatos, cocineros, anfitriones o acomodadores. Los de 14 y 15 años no pueden trabajar en ningún establecimiento que sirva alcohol para consumo en el local (aplica una excepción de familia inmediata donde no sirven, venden, dispensan ni manipulan alcohol). Nadie menor de 14 años puede ser empleado.
- Horas de trabajo de menores. Edades 14 y 15, escuela en sesión: máximo 3 horas en un día escolar, 8 en un día no escolar, 6 días por semana, 18 horas por semana, sin trabajo antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m., y ninguno durante las horas escolares. Sin escuela: 8 horas al día, 6 días por semana, 40 horas por semana, de 7 a.m. a 9 p.m. Trabajadores de 16 a 18 años inscritos en la escuela: sin trabajo después de las 10 p.m. ni antes de las 5 a.m. en una noche antes de un día escolar; sin límites de horas cuando no hay escuela.

- Los empleadores deben tener el Certificado de Trabajo Infantil apropiado para cada ubicación que emplee a menores de 18 años (Clase I para edades 14/15, Clase II para 16/17, renovado anualmente) y guardar un Formulario de Información del Empleado, prueba de edad y registros de tiempo (incluidos los tiempos de descanso) de cada empleado de 18 años o menor. Los hijos del dueño del negocio NO están exentos.

Fuentes

Departamento de Trabajo de EE. UU. — leyes estatales de salario mínimo: dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state; tabla estatal de salarios con propinas: dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/tipped; Hoja de Datos #15 (empleados que reciben propinas): dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/15-tipped-employees-flsa; preguntas frecuentes de la FLSA: dol.gov/agencies/whd/flsa/faq; último cheque de pago: dol.gov/general/topic/wages/lastpaycheck; requisitos estatales de días de pago: dol.gov/agencies/whd/state/payday/2019; presentar un reclamo: dol.gov/general/migrantworker/claim; Hoja de Datos #28Q (FMLA nacimiento/colocación): dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28q-taking-leave-for-birth-placement-child. Código de Alabama — preemption §§ 25-7-41, 25-7-45; paridad por adopción § 25-1-61; igualdad salarial e historial salarial § 25-1-30; discriminación por edad §§ 25-1-20, 25-1-29; comisiones de representantes de ventas § 8-24-2; no competencia §§ 8-1-190, 8-1-191; trabajo infantil § 25-8-38; E-Verify § 31-13-15: alison.legislature.state.al.us/code-of-alabama. Departamento de Ingresos de Alabama, exención del pago de horas extra: revenue.alabama.gov. Departamento de Trabajo de Alabama, cartel de trabajo infantil: workforce.alabama.gov. EEOC de EE. UU., plazos del Distrito de Birmingham: eeoc.gov/field-office/birmingham/timeliness.