



DERECHOS DEL TRABAJADOR · CALIFORNIA

Tus Derechos como Trabajador en California

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de California 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

Te Pueden Despedir por Casi Cualquier Motivo, pero No por Uno Ilegal

- California es un estado de empleo «a voluntad». Tu empleador puede despedirte por un buen motivo, un mal motivo o ningún motivo. Pero no puede despedirte por:
- Tu raza, origen nacional, religión, edad (40 años o más), discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas por la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (Fair Employment and Housing Act) — que cubre a empleadores con 5 o más empleados (el acoso está prohibido en todo lugar de trabajo, de cualquier tamaño)
- Presentar un reclamo salarial o quejarte de salarios impagos
- Tomar licencia por enfermedad protegida
- Reportar condiciones de trabajo inseguras

Si te despidieron por una de estas razones, considera hablar con un abogado laboral.

Tu Salario Está Protegido

- Salario mínimo: \$16.90/hora para todo empleador, sin importar su tamaño. Algunas ciudades y condados fijan una tarifa más alta — por ejemplo, San Francisco paga \$19.61/hora, Los Ángeles \$18.42/hora (y \$25.00/hora para trabajadores cubiertos de hoteles y aeropuertos) y San Diego \$17.75/hora. Recibes la tarifa que sea más alta: estatal, local o del sector.
- Trabajadores de comida rápida: Si trabajas para una cadena de comida rápida con 60 o más locales en todo el país, tu salario mínimo es \$20.00/hora.
- Las horas extra son diarias, no solo semanales: 1.5x tu tarifa por las horas después de 8 en un día, y el doble por las horas después de 12 en un día. También recibes 1.5x después de 40 en una semana, y por las primeras 8 horas de un séptimo día seguido de trabajo.
- Último pago: Si te despiden o te cesan, deben pagarte todo lo que te deben en tu último día — incluidas las vacaciones acumuladas y no usadas. Si renuncias con al menos 72 horas de aviso, te pagan al irte; sin aviso, dentro de 72 horas. Si tu empleador se atrasa a propósito, tu salario sigue corriendo como multa — hasta 30 días extra de pago.
- Deducciones: Tu empleador no puede descontar tu pago por faltantes de caja, roturas, clientes que se van sin pagar o propiedad dañada por un error o accidente. Los uniformes, cuando son obligatorios, los paga el empleador — no tú.

- Comprobantes de pago: Cada cheque debe venir con un comprobante detallado que muestre tu pago bruto y neto, el total de horas, cada tarifa a la que trabajaste y todas las deducciones. Si no lo trae, eso ya es una violación por sí solo.

Si tu pago es menor o tu último cheque llega tarde, puedes presentar un reclamo salarial ante el Comisionado Laboral de California (California Labor Commissioner) — o considera hablar con un abogado laboral.

Si Recibes Propinas

California es diferente a la mayoría de los estados en esto, a tu favor:

- No hay crédito por propinas. Tu empleador debe pagar el salario mínimo completo (\$16.90 o tu tarifa local o del sector, si es más alta) antes de las propinas. Las propinas son un extra — nunca cuentan como parte de tu salario.
- Tus propinas son tuyas. Ningún dueño, gerente o supervisor puede quedarse con ninguna parte — ni siquiera si trabajó el turno contigo. Las propinas con tarjeta deben pagarse completas, sin descontar nada por los cargos de procesamiento.
- El fondo común de propinas está permitido, pero solo entre los trabajadores de la cadena de servicio — y los gerentes y supervisores no pueden estar en el fondo.

Licencia por Enfermedad y Vacaciones

- La licencia pagada por enfermedad es la ley. Acumulas al menos 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, y tu empleador debe permitirte usar al menos 40 horas o 5 días al año — lo que te dé más. Los trabajadores de medio tiempo también están cubiertos.
- Vacaciones: California no exige que los empleadores las ofrezcan. Pero una vez que lo hacen, tus vacaciones acumuladas son salario que ya ganaste. «Úsalo o piérdelo» es ilegal aquí, y cada hora que acumulaste debe pagarse cuando te vas. (La licencia por enfermedad acumulada no tiene que pagarse.)

Descansos — California los Exige

- Descanso para comer: Un descanso para comer sin pago de 30 minutos por cada turno de más de 5 horas, y un segundo después de 10 horas. En tu descanso para comer, debes estar libre de todas tus funciones.
- Descansos breves: Un descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas (o la mayor parte de ellas).
- Los descansos negados le cuestan a tu empleador: Si te niegan un descanso para comer o un descanso breve, te deben una hora extra de pago por ese día — por cada tipo de descanso negado.

California también tiene pago por turno dividido y pago por presentarse (split-shift and reporting-time pay): si te envían a casa temprano o tu turno se divide por una pausa larga sin pago, puede que te deban pago extra. Pregunta al Comisionado Laboral si esto suena como tu horario.

Si Tienes Menos de 18 Años

- Necesitas un permiso de trabajo (normalmente a través de tu escuela) antes de empezar, y tus horas y tipos de trabajo están restringidos según tu edad.
- En bares y restaurantes: debes tener 18 años para servir alcohol en un restaurante, y 21 para verter o ser bartender.

Acuerdos de No Competencia

Los acuerdos de no competencia no tienen validez en California. Si firmaste uno, no se puede hacer cumplir contra ti — no importa qué tan limitado sea ni si lo firmaste en otro estado. También es ilegal que un empleador incluya uno en tu contrato desde el principio.

Transparencia Salarial

- Los empleadores con 15 o más empleados deben incluir la escala salarial en cada anuncio de empleo.
- Cualquier empleador debe decirte el rango salarial de un puesto si lo preguntas — y ningún empleador puede preguntarte tu historial salarial.

Lo que California NO Exige

- No hay ley que obligue a los empleadores a ofrecer vacaciones o días festivos pagados (pero las vacaciones acumuladas son salario — ver arriba).
- No hay pago de la licencia por enfermedad no usada cuando te vas.
- No hay pago extra solo porque un turno cae en fin de semana o día festivo — las horas extra se basan en tus horas, no en el calendario.
- California no es un estado de derecho al trabajo: un contrato sindical puede exigir que los trabajadores cubiertos paguen cuotas o cargos sindicales.

Si Se Violaron Tus Derechos

- Problemas salariales (salarios impagos, descansos negados, último pago tardío, deducciones ilegales): Comisionado Laboral de California (California Labor Commissioner, Division of Labor Standards Enforcement). La mayoría de los reclamos salariales deben presentarse dentro de 3 años.
- Discriminación o acoso: Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department) — presenta dentro de 3 años.
- Condiciones de trabajo inseguras: Cal/OSHA (California tiene su propio programa estatal de seguridad en el trabajo).

Muchos reclamos tienen plazos, así que no esperes. Y ante la duda, considera hablar con un abogado laboral — muchos ofrecen consultas gratuitas.