



DERECHOS DEL TRABAJADOR · GEORGIA

Tus derechos como trabajador en Georgia

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Georgia a octubre de 2026. No es asesoría legal ni sustituye la consulta 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

- Georgia es un estado de empleo "a voluntad" (at-will). Tu empleador puede despedirte por un buen motivo, un mal motivo o sin motivo alguno.
- Pero no pueden despedirte por: tu raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad o discapacidad (ley federal); presentar un reclamo de compensación laboral; quejarte por salarios impagos o condiciones inseguras de trabajo; negarte a violar la ley; cumplir con el servicio de jurado — la ley de Georgia protege esto específicamente.

Si te despidieron por uno de estos motivos, considera hablar con un abogado laboral.

Tu salario está protegido

- Salario mínimo: el salario mínimo estatal de Georgia es \$5.15/hora, pero casi nunca aplica — casi todos los empleadores están cubiertos por el federal de \$7.25/hora. Horas extra: 1.5 veces tu tarifa por las horas que pasen de 40 en una semana (ley federal; Georgia no tiene ley estatal de horas extra).
- Último pago: Georgia no tiene plazo estatal — pero la ley federal exige que tu empleador te pague todo lo que te deben en el siguiente día de pago regular. Si no lo hacen, puedes presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE. UU.
- Deducciones: tu empleador generalmente no puede descontar de tu pago sin tu acuerdo. Si apareció una deducción que nunca aceptaste, documéntala.

Si recibes propinas

- Tu empleador puede pagar un salario en efectivo de \$2.13/hora, pero tus propinas deben llevarte a \$7.25/hora por cada hora trabajada. Si no es así, tu empleador te debe la diferencia.

Licencia por enfermedad y cuidado familiar

- Georgia no exige a los empleadores ofrecer licencia pagada por enfermedad.
- Pero la Ley de Cuidado Familiar de Georgia (Family Care Act) dice: si tu empleador tiene 25 o más empleados y ofrece licencia por enfermedad, puedes usar hasta 5 días al año para cuidar a un familiar inmediato — no solo a ti mismo.
- Madres lactantes: la ley de Georgia exige que los empleadores den tiempo de descanso razonable pagado y un lugar privado (no un baño) para extraer leche.

Vacaciones y tiempo libre pagado (PTO)

- Georgia no exige a los empleadores ofrecer vacaciones, licencia por enfermedad ni días festivos.
- Pero una vez que tu empleador promete tiempo libre pagado, se convierte en parte de tu compensación — te lo deben.

Descansos

- Georgia no exige descansos para comer o descansar para trabajadores adultos. Si tu empleador te da un descanso, es su política — no la ley.

Si tienes menos de 21 años y sirves alcohol

- Debes tener 18 años para dispensar, servir, vender o tomar pedidos de bebidas alcohólicas.

Acuerdos de no competencia

- Georgia es más favorable al empleador que la mayoría de los estados en no competencia. Bajo la Ley de Pactos Restrictivos de Georgia (Georgia Restrictive Covenants Act), los acuerdos deben ser razonables en tiempo, área geográfica y alcance — pero a diferencia de otros estados, los tribunales de Georgia pueden reescribir un acuerdo demasiado amplio para hacerlo exigible en lugar de invalidarlo. Los límites de tiempo de 2 años o menos se presumen razonables.

Cada acuerdo es diferente — habla con un abogado laboral antes de firmar uno o actuar en su contra.

Discriminación: a dónde acudir

- Georgia no tiene agencia estatal que maneje reclamos de discriminación para trabajadores del sector privado — ni una ley estatal amplia antidiscriminación para empleadores privados. Tus protecciones vienen de la ley federal, aplicada por la EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.) (Atlanta: 1-800-669-4000). Georgia sí tiene leyes estatales más específicas que cubren discriminación por edad (40-70 años, cualquier empleador), discapacidad (15+ empleados) y discriminación salarial por sexo (10+ empleados).

Lo que Georgia NO exige

- No hay ley estatal de transparencia salarial.
- No hay mandato estatal de licencia pagada por enfermedad.
- No hay salario mínimo superior al federal de \$7.25 en la práctica.
- No hay plazo estatal para tu último pago (aplica la regla federal del siguiente día de pago).
- Las ciudades y condados no pueden fijar un salario mínimo local más alto — la ley estatal lo prohíbe.
- Georgia es un estado de "derecho al trabajo" (right-to-work) — no pueden obligarte a afiliarte a un sindicato como condición de empleo.

Si se violaron tus derechos

- Problemas salariales (salarios impagos, horas extra faltantes):
Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas —
Georgia no tiene agencia estatal de aplicación salarial.
- Discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el
Empleo de EE. UU. (EEOC) — 1-800-669-4000.
- Condiciones inseguras de trabajo: OSHA federal.

Hay plazos para muchos reclamos, así que no esperes. Y en caso de duda, considera hablar con un abogado laboral — muchos ofrecen consultas gratuitas.