



DERECHOS DEL TRABAJADOR · HAWAII

Conozca sus derechos en Hawaii

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

—

Lea esto primero — Hawaii no funciona con el patrón del continente. No hay mandato de descansos ni mandato de licencia por enfermedad para adultos. En cambio, Hawaii exige que todo empleador proporcione seguro por discapacidad temporal y atención médica prepagada. Esta guía está construida alrededor de cómo funciona Hawaii en realidad.

Información general solamente — no es asesoría legal.

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

El salario mínimo

- El salario mínimo de Hawaii es \$16.00 por hora, en vigor desde el 1 de enero de 2026. El último aumento programado en el estatuto actual lo lleva a \$18.00 por hora el 1 de enero de 2028. El calendario del Departamento no lista ningún aumento después de 2028.
- Violar la Ley de Salarios y Horas ahora conlleva una multa civil mínima de \$500 (Ley 115, 2025).

Propinas — el crédito más pequeño del país

- Hawaii permite un crédito por propinas de solo \$1.25 por hora: el salario directo en efectivo más bajo para un empleado que recibe propinas en 2026 es \$14.75 por hora (\$16.00 menos \$1.25). El 1 de enero de 2028 el crédito sube a \$1.50 y el piso en efectivo a \$16.50 (\$18.00 menos \$1.50).

ATENCIÓN — la condición de los \$7 adicionales. Su empleador puede usar el crédito por propinas SOLO si su paga más propinas suma al menos \$7.00 MÁS que el salario mínimo — al menos \$23.00 por hora en total en 2026 (\$25.00 en 2028). Si las propinas son bajas en un periodo lento, es posible que la condición no se cumpla en absoluto y el crédito no pueda tomarse. El crédito y esta condición viajan juntos — no existe una versión del crédito por propinas de Hawaii sin ella.

Horas extra

- Las horas extra se requieren después de 40 horas trabajadas en una semana laboral, a por lo menos una vez y media su tarifa regular. La ley de Hawaii no tiene una regla general de horas extra diarias. La Ley de Salarios y Horas exime cierto empleo, incluyendo vendedores externos y empleados ejecutivos, administrativos, supervisores y profesionales.

Recibir su pago

- Los empleadores deben pagar los salarios ganados al menos dos veces por mes calendario, en días de pago regulares designados con antelación, y dentro de los siete días posteriores al fin de cada periodo de pago. Los salarios pueden pagarse en efectivo, con cheque convertible en efectivo, o — dentro de los requisitos del Departamento — por depósito directo o tarjeta de pago. Se requiere un comprobante de pago cada día de pago. El Departamento nombra no pagar dentro de siete días entre las violaciones comunes que hace cumplir.
- Pago final. Despido: sus salarios deben pagarse en su totalidad al momento del despido, o a más tardar el siguiente día laborable si las circunstancias impiden el pago inmediato. Renuncia: a más tardar el siguiente día de pago regular. Renuncia con aviso de al menos un periodo de pago: todos los salarios ganados vencen al momento de renunciar — su último día — no el siguiente día de pago.

- Deducciones: su empleador solo puede deducir los impuestos estatales y federales de retención, cantidades especificadas por órdenes judiciales, y cantidades que usted autorizó por escrito. El Departamento lista las deducciones por faltantes de efectivo, daños o multas entre las violaciones comunes contra las que actúa.

Descansos

- Hawaii NO tiene ninguna ley que exija descansos de reposo o de comida para empleados adultos — el Departamento lo dice con esas palabras. El único mandato de descanso es para menores de 14 a 15 años: un periodo de descanso o comida de 30 minutos después de cinco horas consecutivas de trabajo.
- Si un empleador proporciona un descanso para comer, no se paga solo si dura 30 minutos o más Y usted está completamente relevado de sus funciones. Los descansos cortos de cinco a veinte minutos cuentan como horas trabajadas y se pagan.
- Se requiere un certificado de trabajo infantil ("permiso de trabajo") para los menores que trabajan hasta los 18 años — aparte de la regla de descanso de 14-15 años.

Licencia por enfermedad — no hay mandato

- Hawaii no requiere licencia por enfermedad pagada ni vacaciones pagadas. En palabras del Departamento: "En Hawaii, las vacaciones pagadas y la licencia por enfermedad no son requeridas por ley."
- Si su empleador proporciona voluntariamente vacaciones o licencia por enfermedad, el empleador debe poner la política a disposición por escrito o mediante un aviso publicado. La política establece las reglas para acumularla y usarla, y cualquier cambio debe ser por escrito y emitirse o publicarse antes de que entre en vigor.
- El sistema que Hawaii usa en lugar de la licencia por enfermedad es el Seguro por Discapacidad Temporal — la siguiente sección.

Seguro por discapacidad temporal (TDI) — obligatorio, y no es licencia por enfermedad

- El TDI es obligatorio. Con excepciones estatutarias estrechas, todo empleador debe proporcionar Seguro por Discapacidad Temporal (TDI) para empleados elegibles que no pueden trabajar por una enfermedad o lesión NO relacionada con el trabajo. El Estado no paga los beneficios — la ley exige que su empleador los proporcione. Las condiciones relacionadas con el trabajo pertenecen a la compensación de trabajadores, no al TDI.

- **Quién es elegible:** al menos 14 semanas de empleo en Hawaii en las 52 semanas anteriores al primer día de discapacidad, cada semana pagada por 20 horas o más con ganancias de no menos de \$400 (las semanas no tienen que ser consecutivas ni con un solo empleador). Debe estar en empleo actual: empleado inmediatamente antes de la discapacidad, o su discapacidad comenzó dentro de las dos semanas posteriores a su último día de trabajo. Su condición debe estar certificada por un proveedor licenciado y bajo su cuidado — médico, cirujano, dentista, quiropráctico, osteópata, naturópata, asistente médico, enfermera registrada de práctica avanzada, o practicante acreditado de sanación por fe.
- **Lo que paga (plan estatutario):** 58% de su salario semanal promedio, redondeado hacia arriba al siguiente dólar, con tope en el máximo anual. El beneficio semanal máximo de 2026 es \$871.00. Si su salario semanal promedio es menos de \$26, el beneficio es igual a su salario semanal promedio, hasta \$14.

ATENCIÓN — el vacío de siete días. Los beneficios del TDI comienzan el octavo día de discapacidad: los primeros siete días consecutivos no pagan nada, y los beneficios corren por un máximo de 26 semanas de pagos en un año de beneficios. Dicho claramente: una enfermedad de una semana no paga nada bajo un plan estatutario de TDI, y Hawaii no manda ningún día de enfermedad pagado para llenar ese vacío.

- **Costo:** su empleador puede pagar la prima completa o compartirla. Si se comparte, su deducción es como máximo la mitad del costo de la prima y nunca más del 0.5% de su salario semanal — para 2026, la deducción semanal máxima es \$7.50. Un empleador no puede deducir el costo de la prima a un empleado que no es elegible para el TDI.

- Cómo lo proporcionan los empleadores: un plan asegurado de una aseguradora autorizada, un plan de licencia por enfermedad autoasegurado aprobado, o un convenio colectivo al menos tan favorable como la ley de TDI. Todos los planes deben presentarse a la División (Formulario TDI-15) y ser aprobados. Un plan aprobado no estatutario establece su propia cantidad de beneficio, duración y periodo de espera.
- Presentar una reclamación de TDI: notifique a su empleador de inmediato y obtenga el Formulario TDI-45 de su empleador (no está disponible en línea). Usted completa la Parte A, su proveedor certifica en la Parte C, su empleador completa la Parte B, y el formulario va a la aseguradora de TDI del empleador si el plan es asegurado. Presente dentro de los 90 días posteriores al inicio de la discapacidad — presentar tarde puede costarle parte de sus beneficios, y presentar más de 26 semanas después de la discapacidad significa ningún beneficio en absoluto. Una denegación (Formulario TDI-46) puede apelarse dentro de los 20 días calendario posteriores a la fecha de envío del aviso de denegación.
- Si su empleador no proporcionó cobertura de TDI o quebró, el Fondo Especial de TDI puede pagar beneficios.
- El TDI por sí solo no conlleva protección del empleo: el Departamento declara que la ley de TDI no hace específicamente ilegal suspender a un empleado únicamente por una discapacidad no relacionada con el trabajo. Las posibles protecciones contra la discriminación pasan por la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii, (808) 586-8636.

- Contactos de TDI — División de Compensación por Discapacidad, Oahu: 830 Punchbowl Street, Room 209, Honolulu, HI 96813, (808) 586-9188. Oficinas distritales: Hilo (808) 974-6464; Hawaii Oeste / Kealahou (808) 322-4808; Maui (808) 243-5322; Kauai (808) 274-3351.

Ley de licencia familiar de Hawaii (HFLL)

- La Ley de Licencia Familiar de Hawaii (HFLL) aplica solo a empleadores con 100 o más empleados, contados en toda la nómina de Hawaii, incluyendo empleados de tiempo parcial, temporales e intermitentes. Usted es elegible después de seis meses consecutivos de servicio. A diferencia de la FMLA federal, la HFLL no establece un requisito de horas mínimas — los trabajadores de tiempo parcial, temporales, ocasionales y por llamada pueden calificar.
- Hasta cuatro semanas de licencia sin paga y con protección del empleo en cualquier año calendario para: el nacimiento o la adopción de su hijo; el cuidado de su hijo, cónyuge, beneficiario recíproco, hermano, nieto o padre con una condición de salud grave; o (desde el 1 de julio de 2026) una exigencia militar calificada que involucre a uno de esos familiares sirviendo en las Fuerzas Armadas de EE. UU. La licencia puede tomarse de forma intermitente, incluyendo para nacimiento o adopción.

- Paga durante la licencia HFLL: la licencia es sin paga, pero un empleador que proporciona licencia por enfermedad pagada debe permitirle usar hasta 10 días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible para fines de licencia familiar — y usted, no el empleador, elige qué licencia pagada acumulada sustituye cualquier parte de las cuatro semanas. La HFLL no obliga a un empleador sin un plan de licencia por enfermedad a crear uno, y la licencia por enfermedad bajo un plan estatutario de TDI solo puede usarse para su propia enfermedad, no para licencia familiar.
- Dos maneras en que la HFLL es más amplia que la FMLA federal: la licencia puede tomarse para cuidar a un hijo de cualquier edad, y los cónyuges que trabajan para el mismo empleador reciben cada uno las cuatro semanas — no las comparten.
- Hawaii no tiene un programa separado de beneficios de licencia familiar pagada: el beneficio pagado que existe es el TDI, que paga solo por su propia discapacidad no laboral. La licencia para cuidar a la familia bajo la HFLL es sin paga, aparte de la elección de licencia por enfermedad descrita arriba.

Atención médica prepagada (PHC) — cobertura obligatoria

- La Ley de Atención Médica Prepagada: todos los empleadores con uno o más empleados en Hawaii (tiempo completo, tiempo parcial, permanentes o temporales), aparte de las categorías excluidas, deben proporcionar cobertura de Atención Médica Prepagada a los empleados elegibles.
- Usted es elegible si trabaja 20 horas o más por semana durante cuatro semanas consecutivas Y gana un salario mensual de al menos 86.67 veces el salario mínimo por hora — para 2026, \$1,387.00 por mes. La cobertura debe comenzar en la fecha de inscripción más temprana del plan de salud de su empleador, generalmente el primer día del mes después de que usted califica. Los trabajadores de menos de 20 horas a la semana están excluidos, al igual que los empleados gubernamentales, los trabajadores agrícolas de temporada, los vendedores de seguros y bienes raíces solo por comisión, y ciertos empleados familiares.
- División del costo (cobertura individual): su empleador debe pagar al menos la mitad de la prima, y su contribución no puede exceder el 1.5% de su salario bruto. Si su parte permitida es menos de la mitad de la prima, el empleador paga todo el resto. Su empleador puede retener su contribución de su salario cada periodo de pago.

- Cobertura durante la discapacidad: si no puede trabajar por una discapacidad, su empleador debe mantener su parte de las primas por hasta tres meses adicionales después del mes en que comenzó la discapacidad — o mientras le pague su salario regular, lo que sea más largo — siempre que usted siga pagando su propia parte.

Cargos por servicio — hoteles y restaurantes

ATENCIÓN — la bifurcación del cargo por servicio. Todo hotel o restaurante que aplique un cargo por servicio por la venta de servicios de alimentos o bebidas — y todo hotel que aplique un cargo por servicio por portería (mover equipaje, bolsas o paquetes entre una habitación y el vestíbulo, la recepción o un área de acceso vehicular) — debe distribuir el cargo por servicio directamente a sus empleados como ingreso de propinas O divulgar claramente al comprador que el cargo por servicio se está usando para pagar costos o gastos distintos de los salarios y propinas de los empleados. Un cargo por servicio no es automáticamente dinero de los empleados — la divulgación es la bifurcación legal.

Transparencia salarial

- Los anuncios de empleo deben divulgar la paga. La ley de Hawaii: "Los anuncios de empleo deberán divulgar una tarifa por hora o un rango salarial que refleje razonablemente la compensación real esperada." El requisito no aplica a traslados o promociones internas, puestos de empleados públicos cuya paga se establece por convenio colectivo, o puestos con empleadores que tienen menos de cincuenta empleados.
- La misma ley prohíbe que un empleador pague a un empleado menos que a otros en el establecimiento por trabajo sustancialmente similar por causa de una categoría protegida.

Cláusulas de no competencia

- La regla general de Hawaii: todo contrato, combinación o conspiración en restricción del comercio en el Estado es ilegal — con excepciones legales especificadas, incluyendo un pacto de un vendedor de un negocio o entre socios (razonable en área y tiempo), restricciones de uso en arrendamientos, y un pacto del empleado de no usar los secretos comerciales del empleador en competencia.

- Empresas de tecnología: está prohibido incluir una cláusula de no competencia o una cláusula de no captación en un contrato de empleo con un empleado de una empresa de tecnología — la cláusula es nula. Una "empresa de tecnología" deriva la mayoría de su ingreso bruto de vender o licenciar productos o servicios resultantes de su desarrollo de software o desarrollo de tecnología de la información (las empresas de radiodifusión y ciertas operadoras de telecomunicaciones están excluidas de la definición). La prohibición es solo para tecnología: no existe ninguna prohibición para la hospitalidad ni una prohibición general en el estatuto promulgado.

Cómo presentar una reclamación salarial

- Presente ante la División de Normas Salariales del Departamento. Una queja debe presentarse por escrito y firmada; no se necesita cita. Comuníquese con la División en Oahu o con la oficina distrital más cercana por teléfono, correo o en persona — un especialista lo entrevista primero, y una queja en regla se refiere para investigación o audiencia. Los denunciantes generalmente reciben noticias de su especialista u oficial de audiencias dentro de seis semanas. Teléfono de Oahu: (808) 586-8777. Oficinas distritales: Kauai (808) 274-3351; Maui (808) 243-5322; Hilo (808) 974-6464; Hawaii Oeste / Kona (808) 322-4808.

- Plazo: presente una queja por salarios no pagados dentro de UN AÑO desde el momento en que los salarios vencieron. Ciertos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos pueden necesitar presentar en corte en su lugar. El Departamento puede recuperar salarios atrasados administrativamente o mediante acción judicial.
- Otros derechos en el aviso del Departamento: puede negarse a una prueba de detector de mentiras, y puede presentar una queja si es suspendido, despedido o discriminado únicamente por una lesión laboral compensable.

Discriminación

- La Comisión de Derechos Civiles de Hawaii (HCRC) hace cumplir la ley de discriminación en el empleo de Hawaii. Comience con un Cuestionario Previo a la Queja (PCQ); un investigador de admisión lo revisa y, si la Comisión puede ayudar, le ayuda a presentar una queja formal. Obtenga ayuda en persona, por teléfono al (808) 586-8636, o por correo electrónico a través del sitio de la Comisión.

ATENCIÓN — el plazo ahora es UN AÑO. Presente ante la HCRC dentro de un (1) año desde que ocurrió la práctica ilegal — o, en un patrón de discriminación continua, desde la última ocurrencia. La Ley 56 (2026, en vigor el 28 de mayo de 2026) extendió el antiguo periodo de 180 días a un año; aplica prospectivamente y a las reclamaciones que aún no habían vencido el 28 de mayo de 2026. Los folletos y carteles antiguos de la Comisión que dicen 180 días quedaron superados — no se fíe de ellos. La Comisión urge a cualquiera con una duda sobre un plazo a comunicarse de inmediato en lugar de esperar.

- Las bases protegidas bajo la ley de Hawaii incluyen: raza, sexo (incluyendo identidad o expresión de género), orientación sexual, embarazo y condiciones relacionadas con el embarazo, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, condición de víctima de violencia doméstica o sexual, estado civil, antecedentes de arresto y judiciales, decisiones de salud reproductiva, lactancia materna, historial crediticio, participación en la Guardia Nacional, y represalias.
- La Comisión tiene acuerdos de trabajo compartido con la EEOC y HUD — las quejas típicamente se presentan en ambos niveles donde la categoría está cubierta en los dos. Oficina Local de la EEOC en Honolulu: (808) 800-2350. Después de la investigación, el Director Ejecutivo encuentra evidencia insuficiente (usted recibe un Derecho a Demandar en corte estatal) o causa razonable (conciliación, y luego una audiencia administrativa si la conciliación fracasa). Las represalias por presentar o participar son ilegales y pueden ser una queja separada.

Fuentes

Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Hawaii (DLIR),
División de Normas Salariales — salario mínimo y cómo presentar una
queja: labor.hawaii.gov. DLIR División de Compensación por Discapacidad
— Preguntas frecuentes de TDI:

labor.hawaii.gov/dcd/frequently-asked-questions/tdi/; Preguntas
frecuentes de PHC: labor.hawaii.gov/dcd/frequently-asked-questions/phc/;
Base Salarial Semanal Máxima 2026 (10 de diciembre de 2025):

labor.hawaii.gov/dcd/files/2025/12/2026-Maximum-Weekly-Wage-Base.pdf;

Contactos de DCD: labor.hawaii.gov/dcd/contact/1-2/. DLIR Licencia
Familiar de Hawaii: labor.hawaii.gov. Comisión de Derechos Civiles de
Hawaii — Preguntas frecuentes y el anuncio de extensión de la Ley 56:

labor.hawaii.gov/hcrc/faqs/ y

labor.hawaii.gov/hcrc/act-56-extension-of-statute-of-limitation-to-file-complaints/.

Estatutos Revisados de Hawaii, capítulos 378, 387, 388, 390, 392, 393,
398, 480 y 481B — data.capitol.hawaii.gov.