



DERECHOS DEL TRABAJADOR · MARYLAND

Conoce tus derechos en Maryland

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Maryland 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

Trabajar en Maryland: Lo Básico

- Maryland es un estado de empleo «a voluntad». A menos que un contrato, acuerdo o política diga lo contrario, un empleador puede despedirte por casi cualquier motivo, o por ninguno — pero nunca por un motivo ilegal.
- Los motivos ilegales incluyen la discriminación (raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado civil, discapacidad, orientación sexual, identidad de género) y despedirte o castigarte por: presentar un reclamo de compensación laboral; defender tus derechos de salario mínimo u horas extra; plantear una preocupación de seguridad; negarte a cometer un delito; servir en un jurado o en el ejército; o tener un embargo salarial por una sola deuda.
- Nuevo el 1 de octubre de 2026 — Maryland Worker Freedom Act (ley de libertad del trabajador de Maryland): tu empleador no puede despedirte, sancionarte ni amenazarte por negarte a asistir o participar en una reunión donde el empleador comparte opiniones sobre temas políticos o religiosos, y no puede negarse a contratarte por negarte.

Tu Salario

- Salario mínimo: \$15.00 por hora en todo el estado. (A los trabajadores menores de 18 años se les puede pagar legalmente el 85% — \$12.75.)
- Horas extra: 1.5× tu tarifa regular después de 40 horas en una semana para la mayoría de los trabajadores. (Existen excepciones estatales limitadas — boliches e instituciones de cuidado residencial a las 48 horas, agricultura a las 60 — la ley federal puede exigir horas extra después de las 40; si trabajas en uno de estos entornos, consulta con el Employment Standards Service, el servicio estatal de normas de empleo.)
- Cada cuánto te deben pagar: al menos una vez cada dos semanas o dos veces al mes. Tu empleador no puede obligarte a usar depósito directo — requiere tu autorización voluntaria y por escrito.
- Al contratarte, tu empleador debe darte aviso por escrito de tu tarifa de pago, tus días de pago regulares y tus beneficios de licencia.
- Cada día de pago tienes derecho a un comprobante de pago que muestre: nombre, dirección y teléfono del empleador; fecha de pago; fechas del período de pago; horas trabajadas (a menos que estés exento de horas extra); todas las tarifas de pago; otros pagos (bonos, comisiones, pago por pieza); pago bruto y neto; y cada deducción, detallada. El estado puede multar a un empleador hasta \$500 por empleado por comprobantes faltantes o incompletos.
- ¿Viene una reducción de salario? Tu empleador debe avisarte con al menos un período completo de pago de anticipación antes de bajar tu tarifa.

- **Deducciones:** no se puede quitar nada de tu pago a menos que lo haya ordenado un tribunal, lo permita una ley (como los impuestos), lo haya permitido el Comisionado de Trabajo e Industria (Commissioner of Labor and Industry), o lo hayas autorizado tú en un documento firmado por separado. Incluso con tu autorización, una deducción por una pérdida atribuida a tu culpa o negligencia no puede bajar tu pago del salario mínimo.
- **Último pago:** si te despiden, te cesan o renuncias, todos los salarios que ganaste vencen el siguiente día de pago regular o antes. La misma regla en ambos casos. Tu empleador no tiene que dejarte cumplir un período de aviso ni pagarte el tiempo de aviso que no trabajaste, a menos que un contrato o política diga lo contrario.
- **Un cheque que rebota** se trata igual que no pagarte en absoluto, con posibles sanciones civiles y penales.

Propinas

- Si ganas regularmente más de \$30 al mes en propinas, Maryland permite que tu empleador pague un salario en efectivo tan bajo como \$3.63 por hora y tome un crédito por propinas (tip credit) de hasta \$11.37 — pero tu salario en efectivo más tus propinas deben llegar a \$15.00 por cada hora, y tu empleador debe cubrir cualquier faltante.

- Declaración salarial del crédito por propinas (Tip Credit Wage Statement): si tu restaurante usa un crédito por propinas, debe darte una declaración escrita o electrónica cada período de pago que muestre tu tarifa efectiva por hora — salarios en efectivo más propinas reportadas, calculada por semana laboral. Vence dentro de las dos semanas siguientes al fin del período de pago, y el empleador debe guardar las declaraciones por 3 años. Si el restaurante paga los \$15.00 completos sin crédito por propinas, no se requiere declaración.
- El trabajo sin propinas se paga a la tarifa completa: el tiempo asignado a trabajo que no está relacionado con propinas debe pagarse al menos a los \$15.00 completos. Según las regulaciones de Maryland, si más del 20% de tu tiempo de trabajo va a tareas que no producen propinas y están directamente relacionadas con tu empleo con propinas, ese tiempo también debe pagarse al salario mínimo completo.
- Las horas extra para trabajadores con propinas se calculan a 1.5× el salario mínimo menos el crédito por propinas — el crédito no puede crecer en las horas extra.
- Fondo común (pooling): Maryland no tiene una ley estatal separada sobre fondos comunes de propinas. Rigen las reglas federales: tus propinas son tuyas; los empleadores, gerentes y supervisores nunca pueden quedarse con ninguna parte de ellas; un fondo obligatorio solo puede repartir propinas entre empleados que normalmente reciben propinas.
- Las tarifas con propinas varían por condado — ver «Tres Condados Pagan Más que el Estado» (Condado de Montgomery: salario en efectivo de \$4.00).

Licencia por Enfermedad y Seguridad

- Todo empleador de Maryland debe proporcionar licencia ganada por enfermedad y seguridad (sick and safe leave): PAGADA si el empleador tiene 15 o más empleados; SIN PAGO si tiene 14 o menos. (El conteo es el promedio mensual de empleados del año anterior, incluyendo trabajadores a tiempo parcial, temporales y de temporada.)
- Ganas 1 hora de licencia por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas ganadas por año, y puedes usar hasta 64 horas por año. Hasta 40 horas no usadas pasan al año siguiente.
- Puedes empezar a usar la licencia después de 106 días calendario en el empleo. Los trabajadores que normalmente trabajan menos de 12 horas por semana y los menores de 18 años no acumulan licencia, pero sí cuentan para el umbral de 15 empleados del empleador.
- Puedes usar la licencia para: tu propia enfermedad, lesión o atención médica; cuidado preventivo para ti o un familiar; cuidar a un familiar enfermo; licencia de maternidad o paternidad; o ausencias relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso que te afecten a ti o a un familiar.
- Tu empleador debe mostrar tu licencia usada y disponible en una declaración cada período de pago (un sistema en línea cuenta).
- Tu empleador no puede contar la licencia protegida en tu contra bajo una política de asistencia o control de ausencias.
- ¿Te recontrataron dentro de las 37 semanas de tu salida? Tu licencia ganada y no usada debe ser restablecida.

- El Condado de Montgomery tiene su propia ley anterior de licencia por enfermedad y seguridad que sigue aplicando — ver «Tres Condados Pagan Más que el Estado».

Otra Licencia que te da la Ley de Maryland

- Flexible Leave Act (ley de licencia flexible; empleadores con 15+): puedes usar tu licencia pagada ganada (enfermedad, vacaciones o tiempo compensatorio) para cuidar a un hijo, cónyuge o padre enfermo, o por duelo tras la muerte de un familiar inmediato. Tu empleador no puede castigarte por usarla.
- Licencia parental: los empleadores con 15 a 49 empleados en Maryland deben dar a los trabajadores elegibles (12 meses y 1,250 horas) hasta 6 semanas laborales de licencia parental sin pago en un período de 12 meses por un nacimiento, adopción o colocación en hogar temporal. Si un empleador paga licencia por un nacimiento, debe pagar lo mismo por una colocación en adopción.
- Licencia por despliegue militar: en empleadores con 50+, los trabajadores elegibles pueden tomar licencia el día en que un familiar inmediato parte a servicio activo en el extranjero o regresa de él.
- Llegando, pero TODAVÍA NO está aquí — FAMLI: el programa estatal de seguro de licencia familiar y médica pagada de Maryland empieza a recaudar contribuciones el 1 de enero de 2027, y los beneficios no comienzan hasta el 1 de enero de 2028 (hasta 12 semanas, con un máximo de \$1,000 por semana). A octubre de 2026, NO existe en Maryland ningún beneficio estatal pagado de licencia familiar o médica. No dejes que nadie te diga lo contrario.

Vacaciones y Tiempo Libre Pagado

- Maryland no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones.
- Que tus vacaciones no usadas se paguen al dejar el empleo depende de la política escrita del empleador tal como te fue comunicada cuando te contrataron. Si te dijeron por escrito al contratarte que las vacaciones no usadas se pierden al separarte, se pierden. Si el empleador no tiene una política escrita que las limite, tienes derecho al valor en efectivo de las vacaciones ganadas y no usadas.
- La licencia por enfermedad no usada generalmente no se paga al separarte, a menos que un contrato o política diga lo contrario.

Descansos

- Adultos: la ley de Maryland no exige descansos para comer ni descansos breves — con dos excepciones: los trabajadores menores de 18 años (abajo), y los trabajadores minoristas cubiertos por la Healthy Retail Employee Act (ley de empleados minoristas saludables). Esa ley de comercio minorista no cubre restaurantes — los trabajadores de hospitalidad no están incluidos.
- Si tu empleador sí da un descanso de más de 20 minutos, solo puede ser sin pago si eres libre de salir, realmente tomas el descanso y no haces ningún trabajo. Si trabajas durante el descanso, debe ser pagado.
- Menores de 18 años: no más de 5 horas de trabajo continuo sin un descanso sin trabajar de al menos 30 minutos.

Trabajadores Menores de 18 Años

- Nada de trabajo antes de los 14 años. Las edades de 14-17 necesitan un permiso de trabajo antes de empezar; el empleador debe tener el permiso firmado y guardarlo en archivo por 3 años.
- Edades 14-15: solo horas fuera de la escuela; máximo 3 horas en un día escolar, 8 en un día no escolar, 18 en una semana escolar, 40 en una semana no escolar; solo entre las 7:00 AM y las 7:00 PM (9:00 PM desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo).
- Edades 16-17: la escuela más el trabajo no pueden pasar de 12 horas en un día, y debes tener al menos 8 horas consecutivas fuera del trabajo y la escuela en cada 24 horas.
- Los trabajos peligrosos están prohibidos para todos los menores (Maryland adopta la lista federal de ocupaciones peligrosas y agrega más, incluyendo el trabajo de manufactura y embotellado en destilerías).
- Pago: a los menores se les puede pagar el 85% del salario mínimo (\$12.75 estatal; las reglas varían por condado).
- Alcohol: puedes servir alcohol a los 18 años en Maryland.

Tres Condados Pagan Más que el Estado

La tarifa de tu condado supera los \$15.00 estatales si trabajas en:

- Condado de Montgomery (tarifas desde el 1 de julio de 2026, ajustadas cada 1 de julio): \$18.00 en empleadores con 51+ empleados; \$16.50 en empleadores con 11-50; \$15.95 en empleadores con 10 o menos. Empleados con propinas: salario en efectivo de al menos \$4.00, y tu empleador debe darte la declaración salarial de propinas de cada período de pago y presentar informes trimestrales de salarios con propinas ante el condado. El mínimo del condado no aplica a menores de 19 años que trabajen 20 horas por semana o menos, y a los trabajadores nuevos menores de 20 años se les puede pagar el 85% de la tarifa del condado durante sus primeros seis meses.
- Condado de Howard: \$16.00 para todos los empleadores desde el 1 de julio de 2026; los aumentos futuros siguen el CPI-U (índice de precios al consumidor urbano) a partir de enero de 2027.
- Condado de Prince George's: \$15.30 para todos los empleadores desde el 1 de julio de 2026.
- En Howard y Prince George's, el salario en efectivo con propinas se mantiene en \$3.63, pero el efectivo más las propinas deben llegar al mínimo del condado — el empleador cubre la diferencia.
- La ciudad de Baltimore no tiene un salario mínimo separado por encima del estatal.

Acuerdos de No Competencia

- La ley de Maryland hace nulo y sin efecto un acuerdo de no competencia (o una cláusula similar de conflicto de intereses) si ganas \$22.50 por hora o menos — eso es el 150% del salario mínimo estatal, unos \$46,800 al año a tiempo completo. No importa si el contrato se firmó en Maryland; si trabajas bajo él aquí, la prohibición aplica.
- Los trabajadores de la salud licenciados en atención directa a pacientes que ganan \$350,000 o menos también están totalmente protegidos (contratos firmados el 1 de julio de 2025 o después). Por encima de \$350,000, un acuerdo de no competencia puede durar como máximo 1 año y alcanzar como máximo 10 millas desde tu lugar de trabajo principal.
- Los veterinarios licenciados y los técnicos veterinarios están protegidos a cualquier nivel de pago.
- La ley no anula las cláusulas sobre listas de clientes, listas de pacientes u otra información propietaria de clientes o pacientes — esas se tratan por separado.
- Por encima de esos límites, la ley de Maryland guarda silencio y los tribunales juzgan los acuerdos caso por caso. Si te piden firmar uno, consigue asesoría legal antes de firmar — no asumas que se puede hacer cumplir ni que no se puede.

Transparencia Salarial: Tu Derecho a Conocer el Rango

- Desde el 1 de octubre de 2024, toda oferta de empleo para un trabajo que se realizará físicamente al menos en parte en Maryland debe indicar el rango salarial, una descripción general de los beneficios y cualquier otra compensación — y «otra compensación» se lee en forma amplia: horas extra, diferenciales, pago premium, propinas, comisiones, bonos, acciones, incluso parte de los cargos por servicio. Si se ofrece una tarifa fija única, la oferta debe indicar la tarifa exacta («\$30 por hora», no «\$30+»).
- Si no se puso ninguna oferta a tu disposición, el empleador debe darte la misma información antes de cualquier conversación sobre pago, y cada vez que la pidas.
- El rango debe fijarse de buena fe (escala salarial, rango anterior, rango de empleados comparables o el monto presupuestado). Los empleadores deben guardar registros de cumplimiento por 3 años.
- Las sanciones crecen: una orden de cumplir por una primera violación; hasta \$300 por solicitante o empleado afectado por una segunda; hasta \$600 por violaciones posteriores.
- Historial salarial: un empleador no puede preguntar, buscar ni basarse en tu historial salarial para filtrarte o fijar tu pago. Solo después de una oferta inicial con compensación pueden usar el historial que tú ofreciste voluntariamente — y solo para justificar pagarte más que la oferta.

- Tomar represalias contra ti por pedir el rango, negarte a compartir tu historial salarial o usar estos derechos es ilegal (reincorporación, pago retroactivo y sanciones de hasta \$1,000 por trabajador contra quien se tomen represalias).

Sindicatos

- Maryland no es un estado de «derecho al trabajo» (right-to-work). Un sindicato y un empleador pueden acordar legalmente que los trabajadores paguen cuotas o cargos sindicales como condición de empleo.

Lo que Maryland NO Exige

- Sin descansos para comer ni descansos breves para trabajadores adultos de hospitalidad (ver «Descansos»).
- Sin mandato de vacaciones ni tiempo libre pagado, y sin pago automático de vacaciones — la política escrita de tu contratación manda (ver «Vacaciones y Tiempo Libre Pagado»).
- Sin pago de licencia por enfermedad al separarte.
- Todavía sin beneficio pagado de licencia familiar o médica — los beneficios de FMLI empiezan el 1 de enero de 2028 (ver «Otra Licencia que te da la Ley de Maryland»).
- Sin obligación de dejarte cumplir un período de aviso ni pagarte el tiempo de aviso no trabajado (a menos que un contrato o política diga lo contrario).

Si Se Violaron Tus Derechos

- Salarios no pagados — Employment Standards Service (ESS, servicio de normas de empleo), Maryland Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maryland). Presenta un Wage Claim Form (formulario de reclamo salarial) (correo: ESS, 10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031; teléfono 410-767-2357). ESS investiga y trabaja para cobrar lo que te deben, y puede llevar al empleador a los tribunales. ESS sugiere (no exige) enviar primero al empleador una carta de demanda por correo certificado e incluir una copia con tu reclamo.
- Tienes UNA SOLA ruta. Bajo la Wage Payment and Collection Law (ley de pago y cobro de salarios), debes elegir: un reclamo ante ESS, una demanda judicial o cargos penales — no puedes hacer más de una.
- En los tribunales: si los salarios fueron retenidos y no hubo una disputa genuina (bona fide), el tribunal puede otorgar hasta tres veces los salarios no pagados más los honorarios de abogados. El plazo general de Maryland para demandar es de 3 años desde que surgió el reclamo. Presenta tu reclamo pronto — no te quedes esperando.
- ESS también recibe quejas por violaciones de licencia por enfermedad y seguridad, descansos en turnos minoristas, comprobantes de pago e igualdad salarial (línea directa 410-767-2357; español 410-767-2370).
- Discriminación: Maryland Commission on Civil Rights (comisión estatal de derechos civiles) (410-767-8600) para la ley estatal; el plazo ante la EEOC es de 300 días en Maryland. Un cargo presentado ante la agencia estatal se presenta automáticamente también ante la EEOC.

- Seguridad: MOSH (Maryland Occupational Safety and Health, seguridad y salud ocupacional de Maryland) cubre los lugares de trabajo privados en Maryland. Reporta una muerte dentro de 8 horas; una hospitalización, amputación o pérdida de un ojo dentro de 24 horas (410-527-4499 en horario laboral; 1-888-257-6674 fuera de horario).
- Las represalias son ilegales por usar cualquiera de estos derechos — reclamos de salarios y horas extra, compensación laboral, quejas de seguridad, licencia protegida y derechos de transparencia salarial.

Esta guía es información general, no asesoría legal. Para tu situación específica, habla con un abogado licenciado de Maryland.