



DERECHOS DEL TRABAJADOR · MISSISSIPPI

Conoce tus derechos en Mississippi

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Mississippi 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 Mississippi: Lo Básico

- Mississippi es un estado de empleo «a voluntad». Tu empleador puede despedirte por un buen motivo, un mal motivo o ningún motivo — a menos que el motivo sea ilegal.
- Los motivos ilegales bajo la ley federal incluyen la discriminación por raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 años o más) o discapacidad, y las represalias por hacer valer tus derechos salariales, de seguridad o sindicales.
- Una excepción limitada de Mississippi (creada por los tribunales, llamada la regla McArn): puedes demandar si te despidieron únicamente por negarte a participar en un acto ilegal, o por denunciar los actos ilegales de tu empleador. La excepción es limitada y el estándar de prueba es estricto — el motivo del acto ilegal debe ser el único motivo del despido.
- Mississippi no tiene agencia estatal contra la discriminación ni un código estatal general de discriminación para trabajadores del sector privado. Los reclamos de discriminación van por la EEOC federal (Sección 11 — y el plazo aquí es más corto que en la mayoría de los estados).

Tu Salario

- Mississippi NO tiene salario mínimo estatal. El salario mínimo federal de \$7.25 por hora es el piso para los trabajadores cubiertos. Mississippi es uno de solo cinco estados sin una ley propia de salario mínimo.
- Las horas extra son solo federales: 1.5× tu tarifa regular después de 40 horas en una semana laboral. No existe una ley de horas extra de Mississippi.
- Horario de pago: Mississippi tiene exactamente un estatuto sobre tiempos de pago (§71-1-35), y cubre solo a fabricantes con 50 o más empleados y a corporaciones de servicio público: deben pagar completo al menos cada dos semanas o dos veces al mes, cubriendo el trabajo realizado hasta 10 días antes del día de pago (15 días para las corporaciones de servicio público). No cubre restaurantes, hoteles, comercio minorista ni a la mayoría de los demás empleadores — para todos los demás, ninguna ley estatal fija tu horario de pago.
- Último pago: Mississippi no fija ningún plazo. No hay ley estatal de pago final, y la ley federal tampoco exige el pago inmediato de los salarios finales. Si tu pago final se retiene indebidamente, tus rutas son el Departamento de Trabajo de EE. UU. (para montos de salario mínimo y horas extra) o los tribunales (Sección 11). Consejo práctico: consigue por escrito la fecha prevista de tu pago final antes de tu último día.

- Deducciones: no hay una ley general de deducciones en Mississippi. Aplica el límite federal: las deducciones por faltantes, uniformes requeridos o herramientas del oficio son ilegales en la medida en que reduzcan tu salario por debajo de \$7.25 por hora o afecten las horas extra que se te deben.
- Comprobantes de pago: Mississippi no exige que tu empleador te entregue un comprobante de pago o estado de salario. La ley federal exige que el empleador conserve los registros de nómina, no que te entregue un comprobante. (Guarda tus propios registros: horas, tarifas, propinas.)

Propinas

- Mississippi no tiene ninguna ley de propinas. Las reglas federales rigen todo lo que dice esta sección.
- A un empleado que recibe propinas (regularmente más de \$30 al mes en propinas) se le puede pagar un salario en efectivo tan bajo como \$2.13 por hora, con el empleador reclamando un crédito por propinas de hasta \$5.12 — solo si el empleador te avisó del crédito por adelantado, y solo si tu salario en efectivo más las propinas realmente llega a \$7.25 en la semana. Si no llega, el empleador debe cubrir la diferencia.
- Tus propinas son tu propiedad exclusiva. Ningún arreglo puede convertir ninguna parte de tus propinas en propiedad del empleador. Los empleadores, gerentes y supervisores nunca pueden quedarse con ninguna parte de las propinas de los empleados (ley federal, FLSA §3(m)(2)(B)).

- Fondo común: un fondo común válido reparte las propinas solo entre empleados que acostumbran y regularmente reciben propinas; el empleador debe avisarte de cualquier aporte obligatorio al fondo y no puede retener las propinas del fondo para ningún otro fin.

Licencia por Enfermedad, Vacaciones y Tiempo Libre

- Mississippi no exige nada de esto. Ninguna ley estatal exige que un empleador privado proporcione licencia por enfermedad, vacaciones, días festivos ni tiempo libre pagado (PTO) — pagado o sin pagar.
- Tu ciudad o condado no puede ayudar: la ley estatal (§17-1-51) prohíbe expresamente que las ciudades y los condados de Mississippi fijen un salario mínimo local u obliguen a dar vacaciones o días por enfermedad a empleadores privados.
- El tiempo libre que tienes viene de: la FMLA federal (licencia sin pago con protección del empleo — solo en empleadores cubiertos, generalmente con 50+ empleados, y solo si cumples sus reglas de servicio), la ADA, y la política de tu propio empleador o tu contrato. En Mississippi, tu manual del empleado y tu carta de oferta importan más que en la mayoría de los estados — léelos y guarda copias.
- Pago al separarte: ninguna ley de Mississippi exige pagar las vacaciones o el PTO no usados cuando dejas el empleo, y la ley federal tampoco. Que se te deba depende completamente de la política de tu empleador o de tu contrato.

- Una protección que sí existe: tu empleador no puede prohibirte extraer leche materna durante cualquier período de comida o descanso que el empleador proporcione (§71-1-55). También aplican las reglas federales de descansos para lactancia.

Descansos

- Mississippi no tiene ley de descansos para comer ni descansos breves — ni para adultos ni para menores.
- La ley federal tampoco exige descansos. Si tu empleador sí da descansos, las reglas federales de horas trabajadas deciden si ese tiempo debe pagarse (los descansos cortos son tiempo pagado; un período genuino de comida en el que estás completamente libre de funciones puede ser sin pago).

Trabajadores Menores de 18 Años

- La propia ley de trabajo infantil de Mississippi cubre solo molinos, conserveras, talleres, fábricas y manufactura. En esos entornos: no se trabaja antes de los 14 años; los de 14-15 años necesitan cumplir la asistencia escolar, una declaración jurada del padre/madre o tutor, y un certificado escolar en archivo; las horas tienen un tope de 8 al día / 44 a la semana, sin trabajo entre las 7:00 PM y las 6:00 AM.

- Restaurantes, hoteles y comercio minorista no tienen ninguna capa de trabajo infantil de Mississippi — rigen las reglas federales: edad mínima de 14 años para la mayoría del trabajo no agrícola; los de 14-15 años trabajan solo fuera del horario escolar, máximo 3 horas en un día escolar, 18 en una semana escolar, 8 en un día no escolar, 40 en una semana no escolar, y solo entre las 7:00 AM y las 7:00 PM (9:00 PM del 1 de junio al Día del Trabajo); los de 16-17 años pueden trabajar horas ilimitadas en trabajos no peligrosos; las ocupaciones peligrosas están prohibidas para menores de 18.
- Alcohol (reglas ABC de Mississippi — la respuesta depende de la licencia):
- Locales solo de cerveza: cualquier persona legalmente empleada puede vender o manipular cerveza, sin importar la edad (pero no puede consumirla, comprarla ni poseerla).
- Locales con licencia de licor/vino (ABC): el empleo de menores de 21 años está generalmente prohibido — pero un trabajador de 18 años o más puede atender mesas, tomar pedidos y llevar las bebidas a la mesa. Con menos de 21 años no puedes ser bartender ni administrar el local. Los trabajadores menores de 21 también pueden descargar cajas selladas y trabajar como artistas.
- La edad legal para beber es 21 años.

Acuerdos de No Competencia

- Mississippi no tiene estatuto de no competencia. Si un acuerdo de no competencia se puede hacer cumplir lo deciden los tribunales bajo el derecho de casos, acuerdo por acuerdo.
- No asumas que un acuerdo de no competencia se puede hacer cumplir, y no asumas que es nulo. Si te piden firmar uno — o te están exigiendo uno — consigue asesoría legal sobre tu acuerdo específico antes de actuar.

Igualdad Salarial (Una Ley de Mississippi Que Sí Existe)

- La Ley de Igualdad Salarial por Trabajo Igual de Mississippi (2022) prohíbe que un empleador pague a un empleado menos que a un empleado del sexo opuesto en el mismo establecimiento por un trabajo igual — trabajo que requiere igual destreza, educación, esfuerzo y responsabilidad bajo condiciones de trabajo similares.
- Excepciones legales: diferencias de pago basadas en antigüedad, mérito, cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor que no sea el sexo — y la ley de Mississippi dice expresamente que ese factor puede incluir el historial salarial, la continuidad del empleo, las ofertas competidoras y tu propia negociación salarial. (A diferencia de muchos estados, Mississippi no prohíbe que los empleadores usen el historial salarial.)

- No hay ninguna agencia ante la cual quejarse: la Ley se hace cumplir mediante demanda privada en el tribunal de circuito. Un trabajador que gana recupera salarios atrasados, honorarios de abogado, intereses previos al fallo y costos. Un empleador tampoco puede corregir una violación recortando el pago del otro empleado.

Sindicatos: Mississippi Es un Estado de Derecho al Trabajo

- La constitución de Mississippi (Art. 7, §198-A) y su estatuto (§71-1-47) garantizan el derecho a trabajar sin unirte a un sindicato ni pagarle: nadie puede ser obligado a unirse o permanecer en un sindicato, ni a pagar cuotas o tarifas sindicales, como condición para obtener o conservar un empleo, y los acuerdos que lo exijan son ilegales.
- Si te niegan un empleo o te despiden en violación de este derecho, puedes demandar al empleador (y a cualquiera que actúe con él) por daños reales en el tribunal estatal.

Lo que Mississippi NO Exige (Lee Esta Sección Dos Veces)

La ley de Mississippi no exige que un empleador privado:

- Pague ningún salario mínimo estatal — no existe; aplica el federal de \$7.25
- Siga ningunas reglas estatales de horas extra, propinas o fondo común de propinas — solo federales
- Pague tus salarios finales en ningún plazo
- Te pague en ningún horario — a menos que estés cubierto por el limitado estatuto de fábricas/servicio público de la Sección 2
- Limite las deducciones más allá del piso del salario mínimo federal, ni te dé un comprobante de pago
- Proporcione licencia por enfermedad, vacaciones, días festivos ni PTO, ni pague el tiempo no usado cuando te vas — y tu ciudad y tu condado tienen PROHIBIDO exigir nada de esto
- Dé descansos para comer o descansos breves a nadie, a ninguna edad
- Dé un motivo para despedirte, ni aviso previo (más allá de la limitada excepción McArn y la ley federal de discriminación)
- Siga un código estatal de discriminación ni responda ante una agencia estatal de derechos civiles — no existe ninguna para el empleo privado

Si Se Violaron Tus Derechos

- Salarios, horas extra, propinas, trabajo infantil → Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas. No existe una agencia de reclamos salariales de Mississippi — no pierdas tiempo buscándola. Los reclamos ante la WHD son confidenciales; llama al 1-866-487-9243 (1-866-4-USWAGE). Las represalias por presentar un reclamo son ilegales.
- Plazo: generalmente 2 años para recuperar salarios atrasados — 3 años si la violación fue intencional. Los remedios pueden incluir salarios atrasados más una cantidad igual en daños liquidados.
- Discriminación → EEOC dentro de 180 días. Mississippi es un estado sin derivación (non-deferral): el plazo es de 180 días, no 300. Si lo pierdes, el reclamo se pierde — presenta temprano. (Oficina del Área de Jackson.)
- Discriminación salarial por sexo → también tienes la ruta estatal: una demanda privada bajo la Ley de Igualdad Salarial por Trabajo Igual (Sección 8).
- Seguridad → OSHA federal. Mississippi no tiene un plan estatal de seguridad, así que los reclamos de seguridad del sector privado van a OSHA federal. (Los trabajadores del gobierno estatal y local en Mississippi no tienen ninguna cobertura de OSHA — se dice con honestidad porque sorprende a mucha gente.)
- Violaciones del derecho al trabajo → demanda privada por daños reales (§71-1-47).

- ¿Te despidieron por negarte a cometer un acto ilegal o por denunciarlo? → el reclamo McArn es un caso judicial; necesitarás un abogado laboral de Mississippi, y el estándar es estricto (Sección 1).
-

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