



DERECHOS DEL TRABAJADOR · MONTANA

Conozca sus derechos en Montana

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

Lea esto primero — Montana es diferente. Aquí no existe ningún crédito por propinas: deben pagarle el salario mínimo completo en salario. Y Montana no es un estado de empleo a voluntad una vez que termina su probatoria — después de eso, su empleador necesita una causa justificada para despedirlo.

Información general solamente — no es asesoría legal.

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

El salario mínimo

- El salario mínimo de Montana es \$10.85 por hora. Sube a \$11.20 por hora el 1 de enero de 2027. La tasa de Montana es la mayor entre la federal y la estatal, ajustada cada año por el costo de vida (calculada al 30 de septiembre, redondeada a los cinco centavos más cercanos).
- Excepción para negocios pequeños: un negocio no cubierto por la Ley Federal de Normas Laborales Justas con ventas brutas anuales de \$110,000 o menos puede pagar \$4.00 por hora — pero cualquier empleado que produce o mueve bienes a través de líneas estatales, o que esté cubierto federalmente de otro modo, debe recibir la mayor entre la tasa federal y la de Montana.

Propinas — no hay crédito por propinas en Montana

ATENCIÓN — Montana no permite NINGÚN crédito por propinas, ni crédito por comidas, ni salario de entrenamiento. Su empleador no puede usar sus propinas para completar ninguna parte de su salario; deben pagarle al menos el salario mínimo estatal completo en salario. En palabras del Departamento: «No se permite ningún crédito por propinas, crédito por comidas ni salario de entrenamiento bajo las Leyes de Salarios y Horas de Montana».

- Las propinas, gratificaciones y cargos por servicio pertenecen al empleado.

- Cargos por servicio en hospitalidad: un cargo por servicio que un negocio de comidas, bebidas o alojamiento agrega a la cuenta de un cliente en lugar de una propina debe distribuirse directamente a los empleados que no son gerencia y que preparan o sirven la comida o bebida, o que participan en servicios relacionados, bajo un acuerdo de fondo común de propinas.

Horas extra

- Una vez y media su tasa regular por las horas realmente trabajadas más de 40 en una semana laboral. Las horas pagadas de días festivos, vacaciones o enfermedad que usted no trabajó no cuentan hacia las 40. No hay una regla de horas extra diarias.
- Excepciones que anota el Departamento: los empleados estudiantes de empleadores estacionales de diversión o recreación que reciben comida y alojamiento reciben horas extra solo después de 48 horas. Los trabajadores agrícolas están fuera de las disposiciones estatales de horas extra. Los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales pagados con salario, y los vendedores externos, están exentos — pero un trabajador asalariado que no cumple esas definiciones aún tiene derecho a horas extra.

Pago final

ATENCIÓN — los plazos de pago final en Montana son rápidos. Despedido o cesado: sus salarios vencen de inmediato — dentro de cuatro horas o al final del día laboral, lo que ocurra primero — a menos que su empleador tenga una política escrita preexistente que extienda el tiempo, y aun entonces no más tarde del siguiente día de pago del período de separación o 15 días calendario, lo que ocurra primero.

- **Renuncia:** sus salarios vencen el siguiente día de pago programado del período de separación o dentro de 15 días calendario, lo que ocurra primero.
- Su empleador no puede retener su cheque final hasta que usted devuelva llaves, uniformes u otra propiedad. La penalidad por pago tardío: hasta el 110% de los salarios no pagados.
- Mientras sigue empleado, deben pagarle dentro de los 10 días hábiles siguientes al fin del período de pago.

Descansos

- La ley de Montana no exige descansos de reposo ni períodos de comida. Si su empleador ofrece un descanso, ese tiempo es tiempo pagado. Un período de comida es sin pago solo si dura 30 minutos o más Y usted está completamente libre de deberes.

Vacaciones, licencia por enfermedad y otros beneficios

ATENCIÓN — las vacaciones ganadas son salario en Montana. Una vez que usted ganó vacaciones bajo la política de su empleador, se tratan como salario y deben pagarse de la misma manera. Las políticas de vacaciones de «úsalo o piérdelo» NO están permitidas en Montana. Un empleador puede poner un tope a cuántas vacaciones puede acumular, lo que pausa la acumulación adicional hasta que usted use algunas.

- Los empleadores privados no están obligados a proporcionar ni pagar indemnización, licencia por enfermedad o tiempo libre pagado — esos son beneficios fijados por la política del empleador. El pago de un beneficio combinado de PTO al separarse sigue la política de su empleador; la regla de vacaciones ganadas anterior es la que Montana trata como salario.
- No existe un requisito de pago por «presentarse» — deben pagarle por el tiempo realmente trabajado. No se exige una prima por días festivos o fines de semana a menos que esas horas lo lleven más de 40 realmente trabajadas.
- Las «horas trabajadas» incluyen el tiempo de preparación, abrir y cerrar el negocio, viajes de la empresa, y reuniones y capacitación requeridas — todo debe registrarse y pagarse.

Deducciones

- Las deducciones son legales solo si las exige la ley (impuestos, Seguro Social, embargos) o por comida, alojamiento u otros incidentales para su beneficio (se recomienda enfáticamente un acuerdo escrito). Los salarios no pueden retenerse por faltantes, daños o errores. Su empleador debe darle un estado de pago detallado que muestre todas las deducciones.

Despido injustificado — Montana no es a voluntad

ATENCIÓN — Montana NO es un estado de empleo a voluntad después de la probatoria. En palabras sencillas del Departamento: «Montana no es un estado de 'a voluntad'». En general, una vez que usted completa su período de probatoria, su empleador necesita una causa justificada para despedirlo. Esta sección es la Ley de Despido Injustificado del Empleo de Montana.

- Probatoria: si su empleador no fijó un período de probatoria específico (o no dijo que no hay ninguno) antes de que usted empezara a trabajar o cuando empezó, su período de probatoria es de 12 meses desde su fecha de inicio. Un empleador puede extenderlo antes de que expire, pero el período original más las extensiones no pueden exceder 18 meses. Durante la probatoria, cualquiera de las partes puede terminar el empleo por cualquier motivo o sin motivo.

- Un despido es injustificado bajo la Ley cuando: (a) fue en represalia por negarse a violar el orden público o por reportar una violación del orden público; (b) no fue por causa justificada y usted había completado su período de probatoria; o (c) su empleador violó materialmente una disposición expresa de su propia política de personal escrita antes del despido, de una manera que lo privó de una oportunidad justa y razonable de permanecer empleado.
- «Causa justificada» significa motivos razonables relacionados con el trabajo: no desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto; alterar la operación del empleador; violación material o repetida de una disposición expresa de las políticas escritas del empleador; u otras razones comerciales legítimas según el juicio comercial razonable del empleador. Su uso legal de un producto legal fuera de las instalaciones de su empleador durante horas no laborales NO es causa justificada.
- «Despido» incluye el despido constructivo, la renuncia, la eliminación del puesto, el cese por falta de trabajo y la falta de recontratación. La Ley no cubre a contratistas independientes, empleados cubiertos por un convenio colectivo escrito o un contrato escrito por un plazo específico, ni despidos gobernados por otro estatuto con su propio procedimiento o remedio.
- Remedios: salarios y beneficios perdidos por hasta 4 años desde el despido, más intereses (las cantidades que usted ganó, o pudo haber ganado con diligencia razonable, se deducen). No hay derecho a daños por dolor y sufrimiento o angustia emocional bajo la Ley. Los daños punitivos están disponibles solo para un despido por orden público (motivo (a)) probado con evidencia clara y convincente de fraude real o malicia real.

ATENCIÓN — el plazo y el procedimiento. Usted debe presentar la demanda en un tribunal dentro de 1 año después de la fecha del despido. Si su empleador tiene procedimientos escritos de apelación interna, debe usarlos primero; si no terminan dentro de los 90 días de haberlos iniciado, cuentan como agotados y usted puede presentar la demanda. Su empleador debe notificarle esos procedimientos dentro de los 14 días del despido — si no lo hace, usted no necesita agotarlos. Ninguna agencia estatal administra esta Ley — los reclamos van por los tribunales.

- La lista negra está prohibida: un empleador que trata de impedir que un empleado despedido o salido consiga otro trabajo es responsable de daños punitivos en una acción civil y puede ser castigado por separado bajo la ley.

Licencia por maternidad

- Bajo la Ley de Licencia por Maternidad de Montana, una empleada embarazada tiene derecho a una licencia razonable por discapacidades temporales asociadas con el embarazo, el parto y condiciones médicas relacionadas. Su empleador no puede imponer restricciones que no aplicarían a una licencia por cualquier otra razón médica válida, no puede despedirla por el embarazo, ni forzar una licencia por maternidad de una duración no razonable. Usted puede usar beneficios acumulados por discapacidad, licencia por enfermedad, vacaciones o tiempo compensatorio bajo los planes de su empleador; si su empleador no tiene esos planes, la licencia es sin pago. Las quejas van a la Oficina de Derechos Humanos dentro de los 180 días.

- La FMLA federal proporciona a los empleados que califican hasta 12 semanas de licencia sin pago, con protección del puesto, por año (empleadores con 50 o más empleados; 12 meses de servicio; 1,250 horas).

Cláusulas de no competencia

- El estatuto de Montana es directo: «Cualquier contrato por el cual se restrinja a alguien de ejercer una profesión, oficio o negocio legal de cualquier tipo... es nulo en esa medida» — excepto dos excepciones estatutarias limitadas (MCA 28-2-704 y 28-2-705). Una cláusula de no competencia que lo restringe de trabajar en su oficio es nula en Montana fuera de esas excepciones.

Cómo presentar un reclamo salarial

- Presente su reclamo ante el Departamento de Trabajo e Industria de Montana, División de Relaciones Laborales. Presente el Reclamo Salarial Electrónico en línea, obtenga formularios en las oficinas de Job Service en todo el estado, o escriba a dlierdwage@mt.gov. Teléfono: (406) 444-6543. Correo: P.O. Box 8011, Helena, MT 59604. Lleve talones de pago, tarjetas de tiempo, correspondencia, políticas, acuerdos salariales y su cálculo de lo que se le debe.

- Plazo: presente su queja dentro de los 180 días del incumplimiento o la demora en el pago. Usted puede recuperar salarios y penalidades remontándose 2 años antes de la presentación (o antes de su último día de empleo) — 3 años si su empleador incurrió en violaciones repetidas. Si le retienen un cheque final, sus alternativas son un abogado privado, un reclamo judicial o el reclamo salarial ante la División.

Discriminación

- Presente su queja ante la Oficina de Derechos Humanos de Montana (en el Departamento de Trabajo e Industria) dentro de los 180 días siguientes a que ocurrió o se descubrió el acto discriminatorio. Empiece por teléfono: (406) 444-2884 o 1-800-542-0807. Si el reclamo está en la jurisdicción de la Oficina, se programa una entrevista de admisión y un investigador redacta la queja formal para su firma. Su queja puede presentarse simultáneamente ante la EEOC.
- Cobertura: cualquiera que contrata a una o más personas está sujeto a la Ley de Derechos Humanos de Montana — no hay un umbral de 15 empleados como en la ley federal. Las clases protegidas incluyen edad, raza, color, origen nacional, credo, religión, discapacidad física o mental, estado civil y sexo.
- La Oficina no maneja despidos que no sean por discriminación — un despido sin causa justificada después de la probatoria es un reclamo judicial bajo la Ley de Despido Injustificado (vea la sección de Despido Injustificado), no una queja ante la Oficina.

Fuentes

Departamento de Trabajo e Industria de Montana, División de Relaciones Laborales — salario mínimo estatal:

erd.dli.mt.gov/labor-standards/wage-and-hour-payment-act/state-minimum-wage

preguntas frecuentes de salarios y horas:

erd.dli.mt.gov/labor-standards/wage-and-hour-payment-act/wage-and-hour-faq;

Guía de Referencia de Leyes de Salarios y Horas:

erd.dli.mt.gov/labor-standards/wage-and-hour-payment-act/wage-and-hour-laws;

presentación de un reclamo salarial:

erd.dli.mt.gov/human-rights/filing-a-complaint/; Oficina de Derechos

Humanos: erd.dli.mt.gov/human-rights/; derechos legales de las

empleadas embarazadas:

erd.dli.mt.gov/human-rights/human-rights-laws/sex-discrimination/pregnant-emp

Código Anotado de Montana, títulos 39-2, 39-3 y 28-2 — leg.mt.gov.