



DERECHOS DEL TRABAJADOR · NUEVO HAMPSHIRE

Conoce tus derechos en Nuevo Hampshire

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Nuevo Hampshire 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

Lo Básico

Nuevo Hampshire funciona con el piso federal: el salario mínimo es \$7.25 porque el estatuto vincula la tarifa estatal a la de Washington. Lo que Nuevo Hampshire añade es específico, y favorable al trabajador en aspectos en que otros estados de piso federal no lo son: un plazo de 72 horas para el pago final cuando te despiden, daños liquidados que crecen 10% al día, fondos comunes de propinas a los que ningún empleador puede obligarte a entrar, un acuerdo de no competencia nulo con salarios bajos, y un programa de licencia familiar y médica pagada que existe, pero solo si tú o tu empleador decidieron comprarlo.

- Nuevo Hampshire vincula su salario mínimo a la tarifa federal por estatuto (RSA 279:21), así que el salario mínimo es \$7.25 por hora, sin cambios desde el último movimiento de la tarifa federal.
- Existen excepciones limitadas para trabajo doméstico, agrícola y cierto otro trabajo. A los aprendices en sus primeros seis meses y a los trabajadores de 16 años o menos se les puede pagar el 75% en circunstancias definidas.

Tu Pago

- Plazos: los salarios pagados semanalmente deben llegar dentro de los 8 días del fin de la semana laboral. Los salarios pagados quincenalmente deben llegar dentro de los 15 días (RSA 275:43).
- ¿Te presentaste a trabajar a pedido de tu empleador y te enviaron a casa? Te deben al menos 2 horas a tu tarifa regular (RSA 275:43-a), con excepciones limitadas.
- Al contratarte, tu empleador debe decirte tu tarifa de pago y el día y lugar de pago, y debe avisarte de los cambios antes de que entren en vigor (RSA 275:49).

Pago Final: El Plazo Más Estricto entre los Estados de Piso Federal

- DESPEDIDO: tus salarios completos dentro de 72 HORAS (RSA 275:44).
- RENUNCIA: para el siguiente día de pago regular. RENUNCIA CON aviso escrito de al menos un periodo de pago: también dentro de 72 horas.
- No pagar a tiempo de manera deliberada y sin causa justificada añade daños liquidados del 10% de los salarios no pagados por cada día de atraso, excluyendo domingos y feriados, hasta el monto de los salarios mismos. El pago final atrasado se encarece rápido.

Propinas

- Si eres un empleado de hospitalidad con propinas (restaurante, hotel, motel, posada, cabaña, salón de baile) que recibe regularmente más de \$30 al mes en propinas directamente de los clientes, tu empleador debe pagarte una tarifa base de al menos el 45% del salario mínimo aplicable. El estatuto fija un porcentaje, no una cantidad en dólares.
- Si tu pago total del periodo no llega al salario mínimo, tu empleador debe pagar la diferencia.
- Tus propinas son TU propiedad. Un fondo común o arreglo de reparto de propinas es legal solo si te unes voluntariamente y sin coacción. Tu empleador puede administrar un arreglo, pero nunca puede exigir ni coaccionar la participación (RSA 279:26-b).

Horas Extra y Descansos

- Tiempo y medio después de 40 horas por semana. Para la mayoría de los trabajadores, la regla operativa es la federal de la FLSA: la disposición estatal de Nuevo Hampshire sobre horas extra trae exclusiones, así que el estatuto estatal por sí solo no es toda la garantía.
- Periodo de comida: no pueden exigirte trabajar más de 5 horas consecutivas sin un periodo de comida o de alimentación de 30 minutos, a menos que sea factible que comas mientras trabajas y tu empleador lo permita (RSA 275:30-a).

Licencia por Enfermedad

- Nuevo Hampshire no tiene un mandato estatal de licencia pagada por enfermedad.
- El pago por enfermedad, vacaciones y feriados sigue contando como salarios cuando vence según la política o práctica de tu empleador (RSA 275:43). Si el manual lo promete y te lo ganaste, son salarios, y las reglas salariales de esta guía lo protegen.

Licencia Familiar y Médica Pagada: Opcional, por Diseño

- El programa de Nuevo Hampshire (NH PFML) es un seguro voluntario, no un mandato. Los empleadores pueden comprar un plan grupal, o tú puedes comprar un plan individual durante la inscripción abierta. Las primas individuales tienen un tope legal de \$5 por semana, y las personas enfrentan un periodo de espera de 7 meses antes de poder usar la cobertura.
- Los beneficios reemplazan cerca del 60% de los salarios hasta el tope de contribución del Seguro Social, por hasta 6 semanas en un año.
- Los empleadores con 50 o más empleados que patrocinan un plan deben devolvarte a tu puesto, o a uno equivalente, después de la licencia.
- Por separado, desde el 1 de enero de 2026, los empleadores con 20 o más empleados deben dar hasta 25 horas de licencia sin pago al año para las citas médicas y dentales de un hijo (RSA 275:37-f).

Acuerdos de No Competencia

- Dos reglas estatales protegen a los trabajadores. Primero: tu empleador debe darte una copia de cualquier acuerdo de no competencia ANTES de que aceptes el empleo. Un acuerdo no revelado antes de la aceptación no puede hacerse cumplir (RSA 275:70).
- Segundo: un acuerdo de no competencia es NULO para un empleado que gana igual o menos del 200% de la tarifa por hora del salario mínimo federal. Con la tarifa federal actual de \$7.25, esa línea es \$14.50 por hora (RSA 275:70-a).

Transparencia Salarial y tus Derechos al Ser Contratado

- Nuevo Hampshire no tiene una ley de publicación de rangos salariales ni una ley de historial salarial.
- Tus conversaciones sobre pago están protegidas: tu empleador no puede prohibirte hablar de salarios (RSA 275:41-b). La discriminación salarial por sexo es ilegal (RSA 275:37).

Si Algo Sale Mal

- Los reclamos salariales van al Departamento de Trabajo de NH dentro de los 36 meses de cuando vencieron los salarios (RSA 275:51).
Preséntalos en línea en dol.nh.gov, o contacta la Oficina de Audiencias: (603) 271-3176, (603) 271-6294.
- Los reclamos por discriminación van a la Comisión de Derechos Humanos de NH, bajo RSA 354-A, dentro de 180 DÍAS. El plazo es corto. No esperes.