



DERECHOS DEL TRABAJADOR · NUEVA YORK

Tus Derechos como Trabajador en Nueva York

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Nueva York a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación. Una nota antes de empezar: la ley salarial de Nueva York se divide en dos regiones. La mayoría de las tarifas a continuación se dan para la ciudad de Nueva York, Long Island y el condado de Westchester («downstate», la región metropolitana) y para el resto del estado («upstate»). Asegúrate de leer las cifras de tu región.

Solo información general — no es asesoría legal.

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

Te Pueden Despedir por Casi Cualquier Motivo, pero No por Uno Ilegal

- Nueva York es un estado de empleo «a voluntad». Tu empleador puede despedirte por un buen motivo, un mal motivo o ningún motivo. Pero no puede despedirte por:
- Tu raza, color, origen nacional, religión, edad, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o familiar, u otras características protegidas — la Ley de Derechos Humanos de Nueva York (New York Human Rights Law) cubre a todo empleador, incluso a uno con un solo empleado
- Presentar un reclamo salarial o quejarte de salarios impagos
- Tomar licencia por enfermedad protegida
- Actividad sindical

Una excepción importante: los trabajadores de comida rápida de la ciudad de Nueva York no pueden ser despedidos sin causa justificada (just cause) después de un período de prueba de 30 días (ver la sección de la ciudad de Nueva York más abajo).

Si te despidieron por una de estas razones, considera hablar con un abogado laboral.

Tu Salario Está Protegido

- Salario mínimo (2026): \$17.00/hora en la región metropolitana (downstate); \$16.00/hora en el resto del estado (upstate).
- Horas extra: 1.5x tu tarifa por las horas después de 40 en una semana. Nueva York no tiene horas extra diarias — un día largo por sí solo no las activa.
- Te pagan semanalmente: La mayoría de los trabajadores de hospitalidad son «trabajadores manuales» según la ley y deben recibir su pago semanalmente, a más tardar 7 días después de que termina la semana.
- Último pago: Todo lo que te deben vence a más tardar el día de pago regular del período de pago en el que terminó tu empleo. Nueva York no exige el pago en tu último día de trabajo.
- Aviso salarial: Al ser contratado, debes recibir un aviso escrito — en inglés y en tu idioma principal — que indique tu tarifa de pago, tu tarifa de horas extra, cualquier crédito por propinas o asignaciones que se reclamen, y tu día de pago regular.
- Comprobantes de pago: Cada pago debe venir con un comprobante que muestre el período de pago, tus tarifas, las horas (regulares y extra), el pago bruto, las deducciones, cualquier crédito por propinas reclamado y el pago neto.
- Deducciones: Tu empleador nunca puede descontar tu pago por roturas, faltantes de caja, multas o daños a la propiedad — incluso si firmaste algo aceptándolo. Las deducciones se limitan a cosas como impuestos y beneficios que hayas autorizado por escrito para tu propio beneficio.

Si tu pago es menor o una deducción parece incorrecta, puedes presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de Nueva York (NY Department of Labor) — o considera hablar con un abogado laboral.

Si Recibes Propinas

La hospitalidad tiene su propia orden salarial en Nueva York, y las reglas dependen de tu trabajo:

- Trabajadores de servicio de alimentos (meseros, bartenders, ayudantes de mesero, corredores de comida): tu empleador puede pagarte un salario en efectivo de \$11.35/hora en la región metropolitana o \$10.70/hora en el resto del estado, siempre que tus propinas te lleven al salario mínimo completo. Si no, tu empleador te debe la diferencia.
- Empleados de servicio (otro personal que recibe propinas, como botones y personal de guardarropa): salario en efectivo de \$14.15/hora en la región metropolitana o \$13.30/hora en el resto del estado, con la misma regla de complemento.
- Trabajadores de comida rápida (cadenas con 30 o más locales) reciben el salario mínimo completo — sin crédito por propinas.
- La regla 80/20: Si pasas más de 2 horas — o más del 20% de tu turno — en trabajo sin propinas como preparación o limpieza, tu empleador no puede aplicar el crédito por propinas ese día.

- Tus propinas son tuyas. Ningún dueño ni gerente puede quedarse con ninguna parte de ellas. Un fondo común de propinas administrado por el empleador solo puede incluir a trabajadores de servicio de alimentos — nunca gerentes, y nunca personal de cocina. Las propinas con tarjeta de crédito deben llegar a ti a más tardar el siguiente día de pago regular.
- Trabajadores de banquetes y eventos: Si una factura incluye un «cargo administrativo» o un cargo similar, la ley presume que es una propina que pertenece al personal — a menos que al cliente se le haya dicho claramente, en el contrato y en el menú y la factura, que el cargo no es una propina.

Tres beneficios de hospitalidad que la mayoría de los trabajadores nunca escucha:

- Pago por jornada extendida (spread of hours): Si tu día de trabajo se extiende más de 10 horas desde el primer turno hasta el último (un doble turno de almuerzo y cena, por ejemplo), te deben una hora extra de pago al salario mínimo completo.
- Pago por presentarse (call-in pay): ¿Te enviaron a casa temprano después de presentarte a tu turno? Te deben al menos 3 horas de pago por un turno (6 por dos turnos, 8 por tres), con las horas no trabajadas pagadas al salario mínimo completo.
- Mantenimiento de uniformes: Si tu trabajo exige un uniforme y lo lavas tú mismo, tu empleador te debe una cantidad semanal de mantenimiento además de tu salario — hasta \$21.10/semana en la región metropolitana o \$19.85/semana en el resto del estado si trabajas más de 30 horas.

Licencia por Enfermedad

- La licencia pagada por enfermedad es ley. Ganas 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Los empleadores con 5-99 empleados deben permitirte usar hasta 40 horas al año, pagadas. Los empleadores con 100 o más deben permitir 56 horas, pagadas. Los empleadores muy pequeños (4 o menos) deben permitir 40 horas — pagadas si el negocio tiene ingresos netos de más de \$1 millón.
- Puedes usarla para tu propia enfermedad o cuidado, el cuidado de un familiar, o por razones de seguridad relacionadas con violencia doméstica o acoso. Tu empleador no puede aplicar un crédito por propinas contra las horas de licencia por enfermedad, y la licencia no usada no tiene que pagarse cuando dejas el empleo.
- Por separado, Nueva York ofrece 20 horas de licencia prenatal pagada en un período de 52 semanas.

Vacaciones y Tiempo Libre Pagado

- Nueva York no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones ni días festivos pagados.
- Pero si tu empleador promete vacaciones, su política escrita es la que manda — y debe informarte la política. Una regla de «úsalo o piérdelo» solo es legal si te la informaron por adelantado.
- Si la política no dice nada sobre lo que pasa cuando dejas el empleo, tus vacaciones acumuladas y no usadas deben pagarse.

Descansos

- Descanso para comer: Si tu turno dura más de 6 horas y cubre el horario del mediodía (11 AM–2 PM), tienes derecho a un descanso para comer sin pago de al menos 30 minutos. Los turnos que comienzan entre la 1 PM y las 6 AM reciben un descanso para comer más largo a mitad del turno. Si comienzas antes de las 11 AM y trabajas más allá de las 7 PM, recibes un descanso para comer adicional de 20 minutos por la noche.
- Descansos breves: Nueva York no exige descansos para café ni descansos cortos. Si tu empleador da descansos cortos de todos modos, la ley federal los trata como tiempo pagado.

Los trabajadores de hoteles y restaurantes también están cubiertos por una regla de un día de descanso en siete: al menos 24 horas consecutivas libres en una semana calendario.

Si Tienes Menos de 18 Años

- Necesitas documentos de trabajo (working papers, un certificado de empleo, a través de tu escuela) de los 14 a los 17 años, y tus horas están limitadas — menos horas en semanas escolares, y nada de trabajo hasta tarde para los adolescentes más jóvenes.
- Debes tener 18 años para servir o vender alcohol.

Acuerdos de No Competencia

Nueva York no prohibió los acuerdos de no competencia — una prohibición aprobada en 2023 fue vetada, y ninguna se ha convertido en ley desde entonces. Los tribunales aquí solo los hacen cumplir cuando son razonables: no más amplios de lo necesario para proteger un interés comercial real, y no excesivamente duros contigo. Un acuerdo de no competencia de un trabajo en un restaurante u hotel a menudo es difícil de hacer cumplir — pero no es automáticamente nulo. No asumas que puedes ignorar el tuyo — habla primero con un abogado laboral.

Transparencia Salarial

- Los empleadores con 4 o más empleados deben incluir un rango salarial de buena fe en las ofertas de trabajo para trabajo realizado en Nueva York.
- Ningún empleador puede preguntar sobre tu historial salarial ni usarlo para fijar tu pago.

Trabajar en la Ciudad de Nueva York

- Trabajadores de comida rápida: Bajo la ley de Semana Laboral Justa (Fair Workweek), debes recibir tu horario con 14 días de anticipación, pago adicional por previsibilidad (\$10-\$75) cuando se cambia con poca anticipación, una prima de \$100 por turnos «clopening» con menos de 11 horas de diferencia (solo con tu consentimiento escrito), y protección de causa justificada contra ser despedido o que te reduzcan las horas en más del 15% después de 30 días.
- Los trabajadores del comercio minorista reciben sus horarios con 72 horas de anticipación y no pueden ser asignados a turnos de guardia (on-call).
- Los hoteles y restaurantes de servicio completo no están cubiertos por Fair Workweek — tus protecciones de horario son las reglas estatales de pago por presentarse y de jornada extendida descritas arriba.
- Problemas de horario o de licencia por enfermedad en NYC: contacta al Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (Department of Consumer and Worker Protection; llama al 311).

Lo que Nueva York NO Exige

- Sin pago de indemnización, y sin pago por días festivos que no trabajes.
- Sin recargo de fin de semana o día festivo solo por el día — las horas extra se basan en las horas después de 40 en una semana.
- Sin último pago en tu último día de trabajo (ver arriba).
- Nueva York no es un estado de «derecho al trabajo»: un contrato sindical puede exigir que los trabajadores cubiertos se unan al sindicato o paguen una cuota de representación. (Los empleados públicos que no se unen no pueden ser obligados a pagar una cuota.)

Si Se Violaron Tus Derechos

- Problemas salariales (salarios impagos, violaciones de propinas, deducciones ilegales, descansos para comer perdidos): Departamento de Trabajo de Nueva York (NY Department of Labor), División de Normas Laborales (Division of Labor Standards) (Formulario LS 223).
- Discriminación: División de Derechos Humanos de Nueva York (NY Division of Human Rights) — tienes 3 años para presentar — o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC), donde el plazo es de 300 días. En NYC, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad (City Commission on Human Rights) es otra opción.
- Condiciones de trabajo inseguras: OSHA federal (el plan estatal de seguridad de Nueva York solo cubre a empleados públicos).

Muchos reclamos tienen plazos, así que no esperes. Y ante la duda, considera hablar con un abogado laboral — muchos ofrecen consultas gratuitas.