



DERECHOS DEL TRABAJADOR · TEXAS

Tus Derechos como Trabajador en Texas

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

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Texas 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

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

- Texas 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, religión, origen nacional, edad (40 años o más), sexo o discapacidad — la ley de Texas cubre a empleadores con 15 o más empleados, y las protecciones contra el acoso sexual aplican en lugares de trabajo de cualquier tamaño
- Presentar un reclamo de compensación laboral
- Quejarte de salarios impagos o condiciones de trabajo inseguras
- Negarte a cometer un acto ilegal

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

Tu Salario Está Protegido

Texas tiene una Ley de Día de Pago, y se aplica en serio:

- Salario mínimo: \$7.25/hora — Texas usa la tasa federal. Horas extra: 1.5x tu tarifa por las horas después de 40 en una semana (no hay horas extra diarias en Texas).
- Días de pago: La mayoría de los trabajadores debe recibir su pago al menos dos veces al mes; los trabajadores exentos asalariados, al menos una vez al mes.
- Último pago: Si te despiden, deben pagarte todo lo que te deben a más tardar el sexto día después de tu último día. Si renuncias, te pagan el siguiente día de pago regular.
- Deducciones: Tu empleador generalmente no puede descontar tu pago por faltantes de caja, roturas o uniformes a menos que hayas dado autorización escrita — o lo haya ordenado un tribunal, una ley o una agencia gubernamental.
- Comprobantes de pago: Cada día de pago tienes derecho a un comprobante escrito que muestre tus horas, tu tarifa y cada deducción.

Si tu pago es menor, llega tarde o falta, puedes presentar un reclamo salarial ante la Comisión de Fuerza Laboral de Texas (Texas Workforce Commission) — pero no te demores: el plazo es de 180 días desde la fecha en que el pago vencía.

Si Recibes Propinas

- Tu empleador puede pagarte un salario en efectivo de \$2.13/hora, pero tus propinas deben llevarte a \$7.25/hora. Si no, tu empleador te debe la diferencia — y debe avisarte por adelantado que está usando tus propinas como crédito hacia el salario mínimo.
- Tus propinas son tuyas. Los gerentes y supervisores nunca pueden quedarse con ninguna parte de ellas.
- El fondo común de propinas solo se permite entre trabajadores que normalmente reciben propinas.

Vacaciones y Tiempo Libre Pagado

- Texas no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones, licencia por enfermedad ni días festivos.
- Que tus vacaciones acumuladas se paguen al dejar el empleo depende completamente de la política escrita de tu empleador. Si la política promete el pago, la Comisión de Fuerza Laboral de Texas la hará cumplir. Si la política dice que el tiempo no usado se pierde («úsalo o piérdelo»), eso generalmente es legal aquí — por eso la política escrita importa. Consíguela y guarda una copia.

Descansos

- Texas no exige descansos para comer ni descansos breves — ni para adultos ni para menores. Esa es la ley, no descortesía: si tu empleador te da un descanso, es su política. Sí aplica una regla federal: un descanso corto (20 minutos o menos) debe ser pagado, y un descanso para comer solo es sin pago si estás completamente libre de funciones.

Si Tienes Menos de 18 Años

- Generalmente debes tener 14 años o más para trabajar, y los jóvenes de 14-15 años tienen límites estrictos de horas y de hasta qué hora pueden trabajar.
- Debes tener 18 años para servir, preparar o manipular bebidas alcohólicas.

Acuerdos de No Competencia

- Texas sí hace cumplir los acuerdos de no competencia — si están vinculados a un interés comercial legítimo (como secretos comerciales o información confidencial) y son razonables en tiempo, territorio y alcance. Si un tribunal encuentra uno demasiado amplio, generalmente lo reescribe en lugar de anularlo. No asumas que el tuyo no se puede hacer cumplir — habla con un abogado laboral antes de actuar.

Lo que Texas NO Exige

- No hay ley estatal de licencia pagada por enfermedad — y la ley de Texas impide que las ciudades aprueben las suyas.
- No hay ley de transparencia salarial: los empleadores no tienen que publicar rangos salariales, y ninguna ley te da derecho a ver tu expediente de personal.
- No hay indemnización, pago de días festivos ni recargo de fin de semana — las horas extra se basan en las horas después de 40 en una semana, no en el calendario.
- Texas es un estado de derecho al trabajo: no te pueden exigir unirse a un sindicato ni pagar cuotas sindicales como condición de empleo.

Si Se Violaron Tus Derechos

- Problemas salariales (salarios impagos, deducciones ilegales, horas extra faltantes, último pago tardío): Comisión de Fuerza Laboral de Texas — presenta tu reclamo salarial dentro de 180 días.
- Discriminación: Comisión de Fuerza Laboral de Texas, División de Derechos Civiles, o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC).
- Condiciones de trabajo inseguras: OSHA federal (Texas no tiene un plan estatal de seguridad para empleadores privados).

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