ARA

Transparencia salarial en Nueva Jersey

Lo que todo trabajador y empleador debe saber

Agard Research Associates Inc.

Un instituto de investigación no partidista y sin fines de lucro | Información vigente al 24 de octubre de 2026

Lo esencial: el salario va en el anuncio

Desde el 1 de junio de 2025, la mayoría de los anuncios de empleo para trabajos en Nueva Jersey deben indicar el salario, o un rango, y describir los beneficios.
La ley es obligatoria para empleadores públicos y privados con 10 o más empleados.

01	El salario publicado es un piso, no un techo. El empleador puede ofrecer más al contratar.
02	Una propuesta más estricta no es ley al 24 de octubre de 2026; el estado propone eliminar su límite a los rangos.
03	Si un anuncio incumple la ley, el remedio es una queja gratuita ante el estado, no una demanda.

Qué debe mostrar cada anuncio de empleo

01	**La regla.** Cada anuncio de un puesto nuevo o una transferencia, publicado afuera o solo dentro de la empresa, debe incluir el salario y los beneficios.
02	**El salario.** Un salario por hora o anual, mostrado como una cifra exacta o como un rango.
03	**Los beneficios.** Elementos con nombre, como seguro médico, tiempo libre pagado o plan de retiro, más otros pagos como bonos o comisiones. "Excelentes beneficios" por sí solo no cumple.
04	**Quién está cubierto.** Empleadores públicos y privados con 10 o más empleados en total, contados dondequiera que operen, que hagan negocios o contraten en Nueva Jersey.

Tres reglas más que el empleador debe conocer

01

Ascensos

Antes de decidir un ascenso, el empleador debe hacer esfuerzos razonables para avisar a los empleados actuales del departamento afectado. Dos excepciones: los ascensos por años de experiencia o por desempeño, y las emergencias por un hecho imprevisto.

02

Agencias temporales y consultoras

Un anuncio que forma una lista de candidatos para vacantes futuras puede omitir el salario, pero la agencia debe dar los detalles en la entrevista o al contratar para un puesto específico.

03

Multas

Hasta $300 por una primera infracción y hasta $600 por cada una posterior, contadas por vacante, de modo que 50 vacantes con fallas significan 50 multas.

Estos deberes vienen de la propia ley. Los agregados propuestos, incluido un límite a los rangos que el estado ahora propone eliminar, no son ley.

Las cifras detrás de la ley

81 centavos

La brecha salarial nacional

Lo que se pagó en 2024 a las mujeres que trabajan a tiempo completo por cada dólar pagado a los hombres, según el Censo.

59%

Anuncios que muestran el salario

Porcentaje de anuncios en Indeed en EE. UU. que mostraban el salario en mayo de 2025, casi el triple que a inicios de 2020.

3.8x

Más solicitudes

Cuántas solicitudes más reciben los anuncios que muestran el salario, frente a los que lo ocultan.

La brecha propia de Nueva Jersey fue de unos 78 centavos en 2023. Las citas completas están en el informe de ARA.

¿Qué es ley y qué es solo una propuesta?

La ley, en vigor hoy

Obligatoria desde el 1 de junio de 2025.

Cada anuncio cubierto debe llevar la cifra o el rango de salario más una descripción de los beneficios y otros pagos.

Se aplica a los avisos internos de transferencia igual que a los anuncios públicos, y cubre las colocaciones de agencias temporales para puestos específicos.

La propuesta, no ley

Propuesta el 15 de septiembre de 2025. No adoptada al 24 de octubre de 2026; caducaría el 15 de marzo de 2027 si no se adopta.

En su versión original, limitaría el ancho de los rangos a 60 por ciento sobre el mínimo. El 19 de octubre de 2026, el estado propuso eliminar ese límite; los comentarios vencen el 18 de diciembre de 2026.

Los rangos abiertos, como "$17 por hora o más", seguirían prohibidos. Un enlace claro a los detalles completos podría cumplir. Los empleadores prudentes ya la siguen.

Los dos lados de la cuestión

01

Los partidarios dicen

El salario publicado permite evaluar un empleo antes de postularse, ayuda a los trabajadores a comparar su propio pago y actúa contra las brechas mostradas antes. Los promotores de la ley y el NJDOL sostienen este caso.

02

Los grupos de empleadores dicen

La mayoría aceptó la divulgación en sí. Les preocupan los agregados propuestos: un límite fijo de 60 por ciento (que el estado ya propuso eliminar) se ajusta mal a algunos empleos, y las reglas para bolsas de trabajo externas deben ser manejables para pequeños negocios.

03

La evidencia

Un estudio importante halló un salario promedio cerca de 2 por ciento más bajo con un tipo de política de transparencia, porque los empleadores negocian más duro cuando cada aumento es visible. Es una advertencia para ambos lados.

Fiel al mandato no partidista de ARA, el informe presenta ambos casos en igualdad de condiciones.

Si faltan el salario o los beneficios

El remedio:

GRATIS

Cualquier trabajador en Nueva Jersey puede quejarse, en cualquier idioma y sin importar su estatus migratorio.

1. Primero, guarde el anuncio

2. Guarde una copia con la fecha y la dirección web. Los anuncios en línea desaparecen rápido.

3. Luego presente la queja al estado:

- En línea en nj.gov/labor, por correo o por fax

- En el formulario en línea, marque Other (Otro) y descríbalo

- No se necesita abogado; un sindicato o grupo comunitario puede presentarla por usted

- Los trabajadores no pueden demandar bajo esta ley. El estado la aplica, y la ley de Nueva Jersey protege por separado a quienes preguntan o hablan sobre su pago.

La situación a fines de 2026

01

La aplicación de la ley

La primera iniciativa del NJDOL, anunciada el 18 de marzo de 2026, corrigió anuncios en 42 empleadores grandes, incluidas compañías reconocidas y distritos escolares. Las multas se condonaron porque cooperaron.

02

Washington

La ley federal protege desde 1935 a los trabajadores privados que hablan de su pago, pero no exige el salario en los anuncios. Catorce estados y el D.C. lo exigen (Virginia, Maine y Connecticut desde 2026); los proyectos federales siguen en comité.

03

Jersey City

La ciudad tiene su propia regla más estricta de 2022: los empleadores con sede allí y cinco o más trabajadores, contando contratistas independientes, deben publicar un mínimo y un máximo más los beneficios.

ARA está atenta a las reglas estatales propuestas, que caducarían el 15 de marzo de 2027 si no se adoptan, y actualizará esta guía si cambian.

Qué puede hacer con esto hoy

01	Si busca empleo. Compare el salario publicado antes de postularse y trate la cifra como punto de partida. El empleador puede pagar más.
02	Si ya trabaja. Revise anuncios de puestos como el suyo para ver si su propio pago está en línea.
03	Si dirige un pequeño empleador. Las organizaciones sin fines de lucro también cuentan. Mida toda su fuerza laboral frente al umbral de 10 empleados y ponga cifras y beneficios reales en cada anuncio.
04	Guarde sus registros. Conserve copias de lo que publica. La guía gratuita del estado, en inglés y español, está en nj.gov/labor bajo My Work Rights.

Hay ayuda gratuita disponible

Departamento de Trabajo de N.J.

nj.gov/labor

La guía gratuita del estado, en inglés y español, bajo My Work Rights. Las quejas son gratis: en línea, por correo o por fax.

Legal Services of N.J.

lsnj.org

Ayuda legal civil gratuita en asuntos laborales y otros, para residentes que califiquen por ingresos.

División de Derechos Civiles de N.J.

njcivilrights.gov

Atiende quejas de discriminación salarial y represalias bajo la ley estatal de derechos civiles.

Revisar un anuncio no cuesta nada.

El salario va en el anuncio. Así lo dice la ley.

Revise el anuncio | Guarde una copia | nj.gov/labor

Agard Research Associates Inc. es un instituto de investigación no partidista y sin fines de lucro en Nueva Jersey.
Esta presentación resume el análisis de políticas de ARA, Pay and Benefits Transparency in New Jersey Employment (actualizado en octubre de 2026). No apoya ni se opone a ningún partido, candidato o legislación, y es información general, no asesoría legal. Edición en español. Versión 1.1, octubre de 2026.

Transparencia salarial en Nueva Jersey: Lo que todo trabajador y empleador debe saber © 2026 por Agard Research Associates Inc. está bajo la licencia CC BY-NC-ND 4.0.
Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/