ARA

Transparencia de salarios y beneficios en Nueva Jersey

Información vigente al 24 de octubre de 2026

LO ESENCIAL

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 de salario, y describir los beneficios. La ley está en vigor y es obligatoria, y también exige avisar a los empleados actuales sobre las oportunidades de ascenso. Un conjunto de reglas propuestas más estrictas no es ley al 24 de octubre de 2026, y el estado ahora propone eliminar su límite al ancho de los rangos. Si un anuncio incumple la ley, el remedio es una queja gratuita ante el estado, no una demanda.

Qué exige la ley

Salario y beneficios en cada anuncio. La ley cubre a cualquier empleador, público o privado, con 10 o más empleados en total, contados dondequiera que opere, que haga negocios, emplee personas o reciba solicitudes de empleo en Nueva Jersey. Cada anuncio de un puesto nuevo o una transferencia, externo o interno, debe indicar el salario por hora o anual, como cifra única o como rango, y nombrar los beneficios reales, como seguro médico, tiempo libre pagado o plan de retiro, además de bonos o comisiones. Frases vagas como “excelentes beneficios” no cumplen. El salario publicado es un piso, no un techo: el empleador puede ofrecer más al contratar.

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

Agencias de empleo temporal y firmas consultoras. Una agencia que anuncia para formar una lista de candidatos para vacantes futuras puede omitir el salario en ese anuncio, pero debe darlo en la entrevista o al contratar para un puesto específico.

Qué es ley y qué es solo una propuesta

La ley descrita arriba es obligatoria. El 15 de septiembre de 2025, el Departamento de Trabajo del estado (NJDOL) también propuso reglas que irían más lejos. En su versión original, la propuesta limitaría el ancho de los rangos a no más de 60 por ciento sobre el mínimo; el 19 de octubre de 2026, tras objeciones de los empleadores, el NJDOL propuso eliminar ese límite. Los rangos abiertos, como “$17 por hora o más”, seguirían prohibidos, y un enlace claro a todos los detalles podría cumplir.

Los comentarios sobre la eliminación del límite vencen el 18 de diciembre de 2026, y la propuesta caducaría si no se adopta a más tardar el 15 de marzo de 2027. Al 24 de octubre de 2026, las reglas no han sido adoptadas: no son ley, aunque el estado las llama instructivas y se aconseja a los empleadores prudentes seguirlas. Este resumen identifica cada una como propuesta.

Las cifras detrás de la ley

En cifras. Estas cifras vienen de agencias federales, estudios revisados por pares y registros estatales, citados en su totalidad en el informe:

81 centavos	**Lo que se pagó en 2024 a las mujeres que trabajan a tiempo completo todo el año por cada dólar pagado a los hombres,** según la Oficina del Censo, por debajo de los 83 centavos de 2023. A las mujeres negras se les pagó 65 centavos, y a las blancas no hispanas 77 centavos, por dólar pagado a los hombres blancos no hispanos.
78 centavos	**La brecha propia de Nueva Jersey, mayor que la nacional.** En 2023, las mujeres de Nueva Jersey a tiempo completo ganaron una mediana de $1,168 por semana, frente a $1,497 de los hombres, según la Oficina de Estadísticas Laborales.

13 a 30%	**Cuánto redujeron las brechas salariales de género las políticas de transparencia anteriores.** Una ley danesa redujo la brecha en las empresas afectadas cerca de 13 por ciento; leyes canadienses que hicieron públicos los salarios universitarios la redujeron entre 20 y 30 por ciento. La ley de Nueva Jersey es muy nueva para medirla.
59%	**Porcentaje de anuncios de empleo en Indeed en Estados Unidos que mostraban el salario en mayo de 2025,** casi el triple que a comienzos de 2020. Los anuncios que muestran el salario reciben 3.8 veces más solicitudes.
$300 / $600	**Las multas estatales máximas:** hasta $300 por una primera infracción y $600 por cada una posterior, contadas por vacante; 50 vacantes con fallas significan 50 multas. Los trabajadores no pueden demandar bajo esta ley.

El salario publicado importa más para quienes nunca tuvieron información de adentro: quienes cambian de industria, no tienen redes profesionales o buscan empleo en un segundo idioma. El estado acepta quejas sin importar el estatus migratorio, ofrece ayuda en varios idiomas y permite que una persona de confianza, como un sindicato o un grupo comunitario, presente la queja por usted.

Los dos lados de la cuestión

Fiel al mandato no partidista de ARA, el informe presenta los argumentos a favor y en contra en igualdad de condiciones. **Los partidarios**, incluidos los promotores de la ley y el NJDOL, sostienen que 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 arriba. **Los grupos de empleadores** en general aceptaron la divulgación en sí; sus preocupaciones apuntan a los agregados propuestos: un límite fijo de 60 por ciento se ajusta mal a algunos empleos, y las reglas para bolsas de trabajo externas deben ser manejables para los pequeños negocios (el NJDOL ya propuso eliminar ese límite). **La evidencia** trae una advertencia para ambos lados: 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. El informe expone ambos conjuntos de hechos y deja que los lectores los sopesen.

La situación en Nueva Jersey

La aplicación de la ley ya comenzó, y por ahora corrige en lugar de multar. En su primera iniciativa, del 18 de marzo de 2026, el NJDOL trabajó con 42 empleadores grandes, incluidas compañías reconocidas y distritos escolares, para corregir anuncios con fallas; las multas se condonaron porque cooperaron.

Si un anuncio para un trabajo en Nueva Jersey omite el salario o los beneficios, guarde una copia con la fecha y la dirección web, porque los anuncios en línea desaparecen, y presente una queja gratuita ante el NJDOL en línea, por correo o por fax; en el formulario, marque Other (Otro) y describa el problema. No se necesita abogado.

Jersey City tiene su propia regla más estricta. Desde 2022, los empleadores con sede allí y cinco o más trabajadores, contando contratistas independientes, deben publicar un mínimo y un máximo más los beneficios. Quien esté cubierto por ambas debe cumplir ambas.

Ya existen derechos relacionados. La ley de Nueva Jersey protege a quien pregunta o habla sobre su pago, y desde 2020 la mayoría de los empleadores no puede pedir el historial salarial. 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 Distrito de Columbia ya lo exigen, y los proyectos federales siguen en comité.

Un paso práctico para cualquier año

Los anuncios son ahora información pública que usted puede usar. Compare ofertas antes de postularse y trate la cifra publicada como punto de partida, ya que el empleador puede pagar más. Si ya trabaja, revise anuncios de puestos como el suyo para comparar su pago. Los empleadores pequeños, incluidas las organizaciones sin fines de lucro, deben contar toda su fuerza laboral frente al umbral de 10 empleados, poner cifras y beneficios reales en cada anuncio y guardar copias. La guía gratuita del estado, en inglés y español, está en nj.gov/labor bajo My Work Rights.

Acerca de este resumen. Agard Research Associates Inc. (ARA) es un instituto de investigación no partidista y sin fines de lucro en Nueva Jersey. Este documento resume el informe completo de ARA, Pay and Benefits Transparency in New Jersey Employment (actualizado en octubre de 2026), con las citas completas de cada cifra anterior. No apoya ni se opone a ningún partido, candidato o legislación, y es información general, no asesoría legal. Edición en español; también disponible en inglés. Versión 1.1, octubre de 2026.

Transparencia de salarios y beneficios en Nueva Jersey © 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/