

# GUÍA PARA EMPLEADORES DE NUEVA JERSEY SOBRE LAS LEYES DE SALARIO Y HORARIOS



Esta guía solo ofrece información general. Por favor visite nuestro sitio web para ver toda la información, los formularios y las preguntas frecuentes sobre las leyes laborales de Nueva Jersey: [nj.gov/labor/wageandhour](https://nj.gov/labor/wageandhour)

**NOTA:** Las leyes laborales de Nueva Jersey aplican sin importar el estatus migratorio de los trabajadores.

ESCANÉAME



## Salario mínimo y horas extras

El salario mínimo para la mayoría de los trabajadores/as en Nueva Jersey es **\$15.92 por hora** a partir del **1 de enero de 2026**. El salario mínimo se aplica de manera diferente para trabajadores/as temporales, **agrícolas y personas que reciben propinas ("tipped workers")**.

Para más información sobre el salario mínimo, visite: [nj.gov/labor/minwage](https://nj.gov/labor/minwage).

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a recibir tiempo y medio (1.5 veces su salario por hora) por todas las horas trabajadas de más de 40 horas a la semana. Los trabajadores asalariados reciben un salario fijo por una cantidad determinada de horas o variable por la cantidad de horas trabajadas en la semana laboral. Un trabajador asalariado puede estar exento o no exento del pago de horas extras. Si el trabajador no está exento, el empleador debe pagar horas extras por todas las horas trabajadas por encima de las 40 horas semanales.

El resultado es el valor de las horas extras correspondiente de la semana, que debe añadirse al pago del trabajador. Algunos trabajadores asalariados pueden estar exentos del pago de horas extras si cumplen con la definición de personal ejecutivo, administrativo o profesional según lo establecido en la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA). Para obtener más información sobre las exenciones de horas extras y la FLSA, visite: [dol.gov/agencies/whd/flsa](https://dol.gov/agencies/whd/flsa).

## Mantenimiento de registros y pago de salarios

Los empleadores deben mantener registros de las horas exactas que sus trabajadores/as trabajan cada día y cada semana. Las leyes de Salarios y Horas generalmente requieren que los empleadores conserven los registros de tiempo y de nómina durante seis años. Los empleadores deben pagar los salarios por todas las horas trabajadas al salario mínimo estatal o más. Los salarios deben pagarse de manera regular, al menos dos veces al mes. Los trabajadores/as deben recibir una declaración de deducciones, y los empleadores tienen prohibido retener salarios o hacer deducciones ilegales (como por daños, derrames o faltantes en la caja registradora).

## Licencia pagada por enfermedad

Los empleadores de todos los tamaños deben proporcionar a los trabajadores de tiempo completo, medio tiempo, temporales y de temporada hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad al año para que puedan cuidarse a sí mismos o a un ser querido, o asistir a conferencias o eventos relacionados con la escuela. La licencia pagada por enfermedad acumulada se gana a una tasa de una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas. Los empleadores pueden adelantar la licencia pagada por enfermedad al inicio del año. Los empleadores pueden elegir pagarles a sus trabajadores por las horas de licencia pagada por enfermedad acumuladas que no hayan usado o permitir que lleven hasta 40 horas de licencia no utilizada al final de cada año de beneficios. Los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito del derecho a la licencia pagada por enfermedad acumulada. El mantenimiento de registros para la licencia



pagada por enfermedad acumulada difiere ligeramente del de la mayoría de las leyes de Salarios y Horas, ya que se requiere que los empleadores mantengan estos registros durante cinco años.

## Cartelera para lugar de trabajo

Los empleadores deben exhibir los carteles requeridos por el Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL) en lugares donde los trabajadores puedan verlos fácilmente y en su idioma, cuando esté disponible. Los carteles requeridos pueden descargarse [nj.gov/labor/posters](https://www.nj.gov/labor/posters) o se puede enviar un correo electrónico a [wage.hour@dol.nj.gov](mailto:wage.hour@dol.nj.gov) para solicitar copias impresas sin costo.

## Trabajadores jóvenes

Las leyes de trabajo infantil regulan las horas y las condiciones laborales de los menores de edad. Los empleadores deben registrarse en línea con el Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL) antes de contratar a un menor, y los menores deben obtener sus permisos de trabajo ("working papers") antes de comenzar a trabajar. Para más información, visite [myworkingpapers.nj.gov](https://myworkingpapers.nj.gov).

## Clasificación errónea o pago en efectivo "fuera de los libros"

La clasificación errónea es la práctica ilegal de clasificar incorrectamente a los trabajadores como contratistas independientes, así de este modo les niega sus beneficios, derechos y protecciones legales. También es ilegal exigir que un trabajador forme una LLC o una franquicia antes de contratarlo. Las leyes de Salarios y Horas se aplican incluso cuando los trabajadores reciben el pago en efectivo y los empleadores deben proporcionar una declaración de deducciones a todos los trabajadores. Cuando los trabajadores reciben pago en efectivo "fuera de los libros", esto puede ser un método para ocultar una clasificación errónea u otras obligaciones legales relacionadas con el empleo.

## Trabajadores que reciben propinas

A los empleadores de trabajadores que reciben propinas se les permite aplicar un "crédito por propinas" ("tip credit") como parte de su obligación de pagar el salario mínimo: pagan una parte en efectivo al trabajador y completan el resto del salario mínimo con las propinas que el trabajador gane. Las propinas son propiedad exclusiva del trabajador, y el empleador no puede tomar ninguna parte de las propinas ganadas por el trabajador bajo ninguna circunstancia.

## Compensación para trabajadores

Los empleadores deben contar con un seguro adecuado de Compensación para Trabajadores.

## Represalias

Es ilegal que los empleadores tomen represalias contra un trabajador por presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL) o por informar a cualquier otra persona sobre sus derechos bajo la ley.



[NJ.GOV/LABOR/WAGEANDHOUR](https://NJ.GOV/LABOR/WAGEANDHOUR)