JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · NUEVA JERSEY

Conoce tus derechos en Nueva Jersey

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 Jersey a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Trabajar en Nueva Jersey: Lo Básico

Nueva Jersey es un estado de alta protección. La mayor parte de lo que dice esta guía lo garantiza el propio estado: un piso de $15.92, licencia por enfermedad ganada en todos los empleadores, licencia familiar pagada con protección del empleo y rangos salariales en las publicaciones de empleo por ley. Conoce los números, porque son tuyos para reclamarlos.

- Nueva Jersey es un estado de empleo a voluntad. Ninguna de las partes tiene que dar aviso para terminar el empleo, pero las razones ilegales para despedir siguen siendo ilegales.
- La Ley contra la Discriminación de Nueva Jersey (LAD) prohíbe la discriminación laboral y el acoso basado en prejuicios por raza, religión (credo), origen nacional, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad y otras características protegidas. Los reclamos van a la División de Derechos Civiles de Nueva Jersey. El plazo está en la Sección 11.
- Los beneficios adicionales, como vacaciones, indemnización por despido y pago de días festivos, no son obligatorios bajo la ley de Nueva Jersey. Pero un empleador que los ofrece debe seguir su propia política o acuerdo.

Tu Pago

- Salario mínimo, desde el 1 de enero de 2026: $15.92 por hora para la mayoría de los empleados. Nueva Jersey ajusta la tarifa cada 1 de enero por inflación. NJDOL anunció $16.48 para el 1 de enero de 2027.
- Las categorías más bajas siguen sus propios calendarios: $15.23 para empleados de empleadores estacionales y pequeños (el aumento gradual termina en 2028); $14.20 para trabajadores agrícolas pagados por hora o a destajo (aumento gradual hasta 2030); y $18.92 para el personal de cuidado directo en centros de atención a largo plazo.
- Días de pago: al menos dos veces al mes, en días de pago regulares fijados por adelantado, con un recibo detallado de las deducciones.
- Pago final: a más tardar el siguiente día de pago regular. La regla es la misma si renunciaste o si te despidieron. Nueva Jersey no tiene un plazo más rápido para los trabajadores despedidos.
- Deducciones: la ley de Nueva Jersey no permite deducciones por faltantes, roturas, equipo dañado, propiedad no devuelta o uniformes. Las deducciones se limitan a lo que la ley exige o permite específicamente.
- Tu empleador puede reducir tu tarifa de pago solo con aviso previo. Nunca de forma retroactiva y nunca por debajo del salario mínimo.

Solo información general — no es asesoría legal.

Propinas

- Salario en efectivo para trabajadores con propinas en 2026: $6.05 por hora, con un crédito máximo por propinas de $9.87. Si tu salario en efectivo más las propinas no llega a $15.92, tu empleador debe pagar la diferencia. El salario en efectivo anunciado para el 1 de enero de 2027 es $6.61.
- Eres un empleado con propinas si recibes habitualmente más de $30 al mes en propinas. Tus propinas son de tu exclusiva propiedad. Tu empleador no puede quedarse con ninguna parte de ellas para ningún fin, ni descontar de ellas las comisiones por procesamiento de tarjetas de crédito o débito.
- Un cargo obligatorio por servicio no es una propina. Un cargo de banquete de hotel o un recargo por grupo grande en un restaurante no puede contar como propina ni para el crédito por propinas, aunque el empleador entregue el dinero al personal.
- Fondo común de propinas: un fondo válido se limita solo a empleados que reciben propinas. Tu empleador debe avisarte por adelantado de cualquier contribución obligatoria al fondo, y solo puede reclamar un crédito por las propinas que realmente recibes.
- La regla 80/20: si dedicas más del 20% de tu tiempo a trabajo secundario relacionado que no recibe propinas, como poner mesas, preparar o doblar, tu empleador te debe el salario mínimo completo por ese tiempo, sin crédito por propinas.
- Las horas extra de los trabajadores con propinas se calculan sobre el salario mínimo completo, no sobre el salario en efectivo, y el crédito por propinas no puede crecer en una hora extra.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Antes de reclamar cualquier crédito por propinas, tu empleador debe informarte por adelantado del salario en efectivo, el monto del crédito y estas reglas. Sin esa información, las propinas de un empleado no pueden acreditarse en absoluto.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas realmente trabajadas en una semana laboral. El tiempo no trabajado, como un día festivo pagado en el que te quedaste en casa, no cuenta para las 40.
- Tu derecho a las horas extra no puede renunciarse por ningún acuerdo con tu empleador.
- No existe una prima estatal por trabajar fines de semana o días festivos en sí. La prima es solo por las horas que pasan de 40.

Descansos

- Adultos: la ley de Nueva Jersey no exige periodos de comida ni de descanso. Los descansos de los trabajadores de 18 años o más los fija la política de la empresa.
- Los menores de 18 años deben recibir un periodo de comida de 30 minutos después de cinco horas consecutivas de trabajo.

Solo información general — no es asesoría legal.

Licencia por Enfermedad Ganada

- La Ley de Licencia por Enfermedad Ganada de Nueva Jersey cubre a los empleados de empleadores de todos los tamaños, incluidos los de tiempo completo, tiempo parcial y temporales. Ganas 1 hora de licencia por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas al año. Tu empleador también puede entregar las 40 horas por adelantado.
- Puedes acumular para el año siguiente hasta 40 horas no usadas, aunque tu empleador solo tiene que permitirte usar 40 horas por año.
- Los usos cubiertos incluyen tu salud física o mental o la de un familiar, incluidas pruebas, vacunación y cuarentena; enfrentar violencia doméstica o sexual, incluida atención médica, orientación, servicios legales, planificación de seguridad y tribunales; una reunión o evento escolar de tu hijo; y cierres de la escuela o el cuidado infantil de tu hijo por una emergencia de salud pública.
- La definición de familiar es amplia. Incluye a la familia elegida: cualquier persona cuya relación cercana contigo sea el equivalente de familia.
- El pago por enfermedad es tu tarifa regular, nunca por debajo del salario mínimo. Para los trabajadores con propinas, la tarifa se calcula con tus ganancias totales, incluidas las propinas y excluida la prima de horas extra, de tus siete días laborales más recientes. Tu empleador no puede tomar un crédito por propinas durante tu licencia por enfermedad.

- Tu empleador puede pedir documentación razonable cuando usas tres o más días laborales consecutivos, pero no puede exigirte que encuentres tu propio reemplazo como condición para usar la licencia. Las represalias por usar la licencia por enfermedad están prohibidas.

Licencia Familiar y Médica Pagada (TDI / FLI) y Protección del Empleo

Nueva Jersey administra dos programas de seguro a través del estado. Ambos pagan el 85% de tu salario semanal promedio, hasta $1,119 por semana en 2026. La elegibilidad se basa en tus ganancias recientes en Nueva Jersey: para 2026, 20 semanas base con $310 o más por semana, o $15,500 en el año base. Presenta la solicitud dentro de los 30 días del inicio de la incapacidad o la licencia.

- El Seguro de Incapacidad Temporal (TDI) cubre tu propia condición médica no relacionada con el trabajo, incluida la recuperación del embarazo y el parto, por hasta 26 semanas. Los primeros siete días son una semana de espera sin pago.
- El Seguro de Licencia Familiar (FLI) cubre el vínculo con un hijo nuevo, el cuidado de un familiar con una condición de salud y ciertos asuntos de violencia doméstica o sexual: hasta 12 semanas continuas, o 56 días individuales tomados de forma intermitente. No hay periodo de espera. El FLI se financia por completo con las contribuciones de nómina de los trabajadores.

- La protección del empleo se amplió el 17 de julio de 2026. La Ley de Licencia Familiar de Nueva Jersey ahora cubre a los empleadores con 15 o más empleados, y a las agencias gubernamentales sin importar su tamaño. Calificas después de 3 meses y 250 horas en el último año: hasta 12 semanas de licencia con protección del empleo en un periodo de 24 meses, con regreso a tu puesto.
- También es nuevo: si recibes beneficios de TDI o FLI por una licencia que la Ley de Licencia Familiar de Nueva Jersey no cubre ya, el beneficio en sí ahora trae protección del empleo, con regreso al mismo trabajo o a uno equivalente. Para esa protección no hay tamaño mínimo del empleador ni tiempo mínimo en el trabajo.
- La FMLA federal sigue aplicando en sus propios términos: 50 o más empleados, 12 meses y 1,250 horas.

Transparencia Salarial: Rangos en las Publicaciones de Empleo

- Desde el 1 de junio de 2025, los empleadores con 10 o más empleados, incluidas las agencias de empleo, deben incluir en cada publicación de empleo, interna y externa, en cualquier formato: el salario por hora o el sueldo, o un rango verdadero con una cifra inicial y una final. «Hasta $X» no cumple. La publicación también debe incluir una descripción general de los beneficios y de otros programas de compensación para los que serías elegible.
- Los empleadores cubiertos también deben hacer esfuerzos razonables para anunciar las oportunidades de ascenso a los empleados actuales del departamento afectado antes de decidir.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Un empleador todavía puede ofrecerte más de lo que decía la publicación. La ley fija el piso de la honestidad, no el techo de una oferta.
- Las violaciones conllevan multas civiles, de hasta $300 por una primera violación y $600 después. Los reclamos van a NJDOL. Ver la Sección 11.

Las agencias están cubiertas expresamente por esta ley, así que las publicaciones de JYNX para puestos de Nueva Jersey tienen el mismo deber que las de cualquier otro empleador.

Acuerdos de No Competencia

- Nueva Jersey no tiene ninguna ley que prohíba o regule los acuerdos de no competencia. Si uno puede hacerse cumplir contra ti lo deciden los tribunales bajo reglas creadas por los jueces. Hoy, un acuerdo de no competencia firmado no es automáticamente nulo en Nueva Jersey.
- Un proyecto de ley de prohibición, el S1407, está pendiente en la sesión de 2026. Los proyectos de ley no son ley. No trates una prohibición pendiente como una protección que ya tienes.

Notas para Hospitalidad

- Dispositivos de pánico en hoteles: los hoteles, posadas, moteles y pensiones con 100 o más habitaciones deben dar un dispositivo de pánico gratuito, una radio bidireccional o un dispositivo electrónico portátil o para llevar puesto, a cada empleado asignado a trabajar solo en una habitación de huéspedes. Eso incluye al personal de limpieza y de servicio a la habitación, de tiempo completo, tiempo parcial y temporal por igual.
- Si crees razonablemente que se está cometiendo un delito, o enfrentas una amenaza inmediata de agresión o acoso u otra emergencia, puedes activar el dispositivo, dejar de trabajar y salir del área inmediata para esperar ayuda. Tu empleador no puede castigarte por hacerlo.
- El hotel debe guardar por cinco años un registro de los huéspedes acusados de violencia, agresión sexual, acoso sexual u otra conducta inapropiada hacia el personal. Debe avisar al personal de limpieza y de servicio a la habitación cuando un huésped del registro esté presente y dónde, reasignar al empleado que activó un dispositivo lejos de ese huésped, y ofrecer al resto del personal la opción de atender la habitación de un huésped del registro con un compañero o no atenderla. Un contrato sindical que trate los dispositivos de pánico puede cambiar cómo aplica esto.
- Los cargos por servicio de banquetes y grupos grandes no son propinas. Ver la Sección 3. Los menores que trabajan en hoteles y moteles están cubiertos por el salario mínimo, y todos los menores reciben el periodo de comida de 30 minutos de la Sección 5.

Cómo Presentar un Reclamo

- Los reclamos salariales por salario mínimo, horas extra u otros salarios no pagados van a la División de Cumplimiento de Salarios y Horas de NJDOL. Preséntalos en línea por el portal seguro de reclamos salariales de NJDOL en wagehour.dol.state.nj.us, o por correo o fax con el formulario MW-31A a PO Box 389, Trenton, NJ 08625-0389, fax (609) 695-1174. Teléfono: 609-292-2305. Correo: wage.hour@dol.nj.gov.
- Puedes presentar el reclamo de forma anónima, aunque quienes lo hacen de forma anónima no pueden consultar el estado del reclamo. Cada trabajador presenta el suyo de forma individual; no hay reclamos grupales. El plazo es de seis años.
- Estás cubierto sin importar tu estatus migratorio. La División no pregunta por el estatus ni comparte información con las autoridades de inmigración. Las represalias por presentar un reclamo son ilegales.
- Los reclamos por discriminación van a la División de Derechos Civiles de Nueva Jersey. Preséntalos en NJCivilRights.gov (NJBIAS) o llama al 1-833-NJDCR4U (1-833-653-2748), por lo general dentro de los 180 días de la violación.
- Preguntas sobre TDI y FLI: 609-292-7060. Los programas están en myleavebenefits.nj.gov.