New Jersey State Posters

iHRSource

Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey

Publique este aviso en un lugar visible.

Este aviso es solo para referencia inmediata. Para el texto completo, consulte N.J.S.A. 34: 2-21.1 y siguientes. y N.J.A.C. 12:58 y siguientes.

Resumen de la Ley laboral para menores de edad de Nueva Jersey

Tipo de trabajo	Edad mínima	Horas de trabajo no debe exceder [1, 3]	Horario prohibido	Certificado o permiso requerido [2]
Teatral: Empleo profesional en una producción teatral, incluyendo actuación y ensayos sobre el escenario, en películas o en televisión.	**Ninguna:** Los menores de 16 años deberán estar acompañados en todo momento por un adulto que sea su padre, tutor o representante del empleador.	**Menores de 16:** No más de 2 presentaciones o producciones[4] por día o 8 por semana, 5 horas por día, 25 horas por semana, 6 días a la semana. (Incluye el tiempo de ensayo. La cantidad de horas de escuela y trabajo combinadas no debe exceder las 9 horas por día). P	**Menores de 16** Antes de las 7 a.m. Después de las 11:30 p.m.[4]	**Menores de 16** Permiso especial de teatro
		16 y 17 años[5,6,4] 8 horas por día 40 horas por semana 6 días a la semana	**16 y 17 años** Antes de las 6 a.m. Después de las 11:30 p.m.[4]	**16 y 17 años** Certificado de Empleo
Labores agropecuarias: No existen restricciones para el trabajo realizado fuera del horario escolar en relación con el hogar del menor y directamente para los padres o el tutor legal del menor.	**12 años** Fuera del horario escolar **16 años** Dentro del horario escolar	10 horas por día 6 días a la semana 10 horas por día 6 días a la semana	Ninguno	**de 12 a 15 años solamente** Permiso para labores agropecuarias
Entrega de periódicos: Menores que entregan, ofrezcan, venden o cobran por periódicos fuera del horario escolar en una ruta residencial.	**11 años**	La cantidad de horas de escuela y trabajo combinadas no debe exceder 18 horas por día, 40 horas semanales, 7 días por semana.	**11 a 13 años** Antes de las 6 a.m. Después de las 7 p.m.	**de 11 a 17 años** Los editores de NJ pueden otorgar permiso especial para la entrega de periódicos u un oficial local puede emitir un permiso especial (de 11 a 15 años) o un certificado de empleo (de 16 a 17 años).
Trabajos en la calle: Menores que venden, ofrecen, cobran, exhiben o distribuyen artículos, bienes, servicios, entretenimiento, comerciales, piolets, circulares, periódicos, revistas o trabajan como luchadores en la calle o otro lugar público o de casa en casa.	**14 años** Fuera del horario escolar **16 años [6]** Dentro del horario escolar	Cuando la escuela está en sesión: 3 horas al día 18 horas semanales. **16 años [6]** 8 horas diarias 40 horas semanales 6 días a la semana.	Durante las vacaciones escolares: 8 horas diarias 40 horas semanales 6 días a la semana.	**14-15 años** Antes de las 7 a.m. Después de las 7 p.m. **16-17 años** Antes de 6 a.m. Después de las 11 p.m.	Permiso especial para trabajar en la calle o certificado de empleo Certificado de Empleo
Trabajos Generales: Incluye establecimientos comerciales, servicios de cuidado del gato, trabajo en locales privados de bolos, oficinas, gasolineras, garajes y otros lugares o medios de empleo restringido salvo que se especifique lo contrario.	**16 años**	Cuando la escuela está en sesión: 3 horas al día 18 horas semanales. 8 horas diarias 40 horas semanales 6 días a la semana.	Cuando la escuela no está en sesión: 8 horas por día 40 horas por semana 6 días a la semana.	**14 y 15 años** Antes de las 7 a.m. Después de las 7 p.m.[7]	Certificado de Empleo
Restaurantes y trabajos por temporada	Igual que para Trabajos Generales, con excepción de los menores de 16 años de edad pueden ser empleados luego de la medianoche durante la temporada regular de vacaciones escolares siempre que el trabajo haya empezado antes de las 11 p.m. del día anterior o en días laborales que no requieran que el menor de edad asista en el horario de escuela con permiso especial por escrito de los padres o tutores. No pueden ser empleados luego de las 3 a.m. o antes de las 6 a.m. de un día anterior a un día de escuela.			**16 y 17 años** Antes de las 6 a.m. Después de las 11 p.m.[4]	Certificado de Empleo
Locales públicos de bolos	Igual que para Trabajos Generales, con excepción de los menores de 16 años de edad pueden ser empleados como acomodador de bolos, asistente de limpieza, o ayudante de camarero hasta las 11:30 p.m., pero no durante el período escolar.				
Servicio Doméstico en hogares privados No existen restricciones para el trabajo realizado fuera del horario escolar en relación con el hogar del menor y directamente para los padres o el tutor legal del menor.	**14 años** Fuera del horario escolar **16 años** Dentro del horario escolar	**Sin restricciones** Con excepción de los menores de 16 años que están inscritos a 3 horas por día, 18 horas por semana cuando las escuelas están en sesión.	**Sin restricciones**	**Ninguno**	Certificado de Empleo
Mensajeros para empresas de comunicaciones bajo la Supervisión y el control de la FCC	**14 años** Fuera del horario escolar **16 años** Dentro del horario escolar	**Sin restricciones**	**Sin restricciones**	**Ninguno**	Certificado de Empleo
Fábricas	**16 años**	8 horas por día 40 horas por semana 6 días a la semana 6 días a la semana	Durante las vacaciones escolares 10 horas por día 50 horas por semana 6 días a la semana	Cuando la escuela está en sesión: Después de las 10 p.m. Durante la temporada de vacaciones escolares: Antes de las 6 a.m. y después de las 10 p.m.	Certificado de Empleo

NOTAS

[1] Un menor de edad que tenga al menos 17 años y un graduado de una escuela vocacional aprobada por el Comisionado de Educación podrá dedicarse a aquellas actividades en las que el menor se especialicó en dichas escuelas vocacional durante las horas permitidas para personas de 18 años o más, o el certificado de empleo (o una copia certificada) acompaña al diploma del menor.

[2] Cuando las escuelas en el distrito del menor no están en sesión, no se requiere certificado o permiso para los menores de sí menos 14 años empleados en ferias agrícolas, exhibiciones de caballos, perros o gorgas que no duren más de 10 días.

No se requiere certificado para menores de 15 años o más durante las vacaciones escolares durante los días en que el menor de empleo en el servicio de almuerzos, restaurantes, operaciones minoristas u ocupaciones de entretenimiento estacionales.

[3] No se aplica a menores de 16 o 17 años empleados durante junio, julio, agosto o septiembre por un campamento de verano, conferencia o retiro operado por una corporación o asociación religiosa o sin fines de lucro, o menos que el empleo sea principalmente trabajo de mantenimiento general, o actividades de servicio de comidas.

[4] Cuando el empleo profesional pueda separarse razonablemente en espectáculos o producciones diecinueve.

[5] En el empleo **Teatral**, el tiempo combinado de permanencia en un set o de guardia y el tiempo de actuación no excederá las 8 horas en un día.

[6] En cierto casos de empleo en **Teatral**, el cumplimiento fiel a la autoridad de cumplir las horas del día en que un menor puede trabajar, pero no el número total de horas.

[7] **En Empleo General,** los menores de 14 y 15 años pueden trabajar hasta las 9 p.m., con el permiso por escrito del padre o tutor, desde el último día del año escolar de un menor hasta el día del escolar de un menor y terminó el Día del Trabajo.

Sanciones previstas en caso de violación de la Ley laboral para menores de edad

Quien empleo o permita o permita que un menor sea empleado a trabajar en violación de esta ley, o de cualquier orden o resolución emitida bajo las disposiciones de esta ley, o ofrezcan el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral, o sus funcionarios o agentes, o Cualquier otra persona autorizada para inspeccionar los lugares de empleo bajo esta ley, y quien, teniendo bajo su control o custodia a algún menor, permita o permita que sea empleado o trabaje en violación de esta ley, incurrirá en delito.

Si un acusado actúa o asiendas, una oferta bajo esta sección será un crimen de cuarto grado. De lo contrario, será un delito de sifonesión del orden público y el acusado, si ser declarado culpable, será castigado con una multa de al menos $ 100 (hasta $ 2,000) por una violación inicial, y al menos $ 200 (hasta $ 4,000) por cada violación subsiguiente.

Cada día durante el cual continúe cualquier violación de esta ley constituirá una ofensa separada e distinta, y el empleo de cualquier menor en violación de la ley constituirá, con respecto a cada menor así empleado, una oferta separada y distinta.

Como alternativa o además de cualquier otro castigo previsto por la ley por infracciones de P.L. 1940, c.153 (C.34: 2-21.1 et seq.), Cuando el Commissioner de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral determina que un individuo ha violado esa ley, el comisionado está autorizado a imponer y cobrar sanciones administrativas de hasta $ 500 por una primera violación, hasta $ 1,000 por una segunda violación, y hasta $ 2,500 por cada violación subsiguiente, especificada en un programa de sanciones que será promulgado como regla o reglamento por el comisionado de acuerdo con la "Ley de Procedimiento Administrativo", PL 1968, c. 410 (C.52: 14B-1 y siguientes). Al determinar el monto de la sanción impuesta debido a una infracción, el comisionado considerará factores que incluyen el historial de infracciones anteriores de un empleador, la gravedad de la infracción, la buena fe del empleador y el tamaño del negocio del empleador.

No se impondrá ninguna sanción administrativa de conformidad con este section a menos que el Commissioner de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral proporcione al presunto infractor una notificación de la infracción y del monto de la sanción por correo certificado y la oportunidad de solicitar una audiencia ante el commissioner o su designado, dentro de los 15 días posteriores a la recepción del aviso.

Si se solicita una audiencia, el comisionado emitirá una orden final en dicha audiencia y se determinará que se ha ocurrido una violación. Si no se solicita una audiencia, el aviso se convertirá en una orden final al vencimiento del período de 15 días. El pago de la multa vence cuando se emite una orden final o cuando el aviso se convierte en una orden final. Cualquier sanción impuesta de conformidad con esta sección puede recuperarse con los costos en un momento anterior iniciado por el comisionado de conformidad con la "Ley de Aplicación de Sanciones de 1990", PL 1990, c.274 (C.34: 5A-10 et seq.).

Información General

Descansos

Los menores de 18 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos después de 5 horas consecutivas de trabajo.

Trabajar durante el horario escolar

Los menores de 16 años no pueden trabajar durante las horas regulares para asistir a la escuela.

Certificado de empleo (también llamado *pasaporte de trabajo* y **certificado de edad**

Los menores que tengan un empleo remunerado deben tener un certificado de empleo. Algunos empleadores también pueden solicitar un certificado de edad a menores de entre 18 y 21 años. Esto les indica a los empleadores que un menor tiene la edad suficiente para realizar ciertos tipos de trabajo.

Pero obtener pasaporte de trabajo o un certificado de edad, los menores deben presentar una solicitud en persona al oficial emisor del distrito escolar donde viven.

Los tres documentos de trabajo con atención. Contienen información que es importante para la Supervisión y el control de la FCC

Requisito de registro

Los empleadores deben mantener ciertos registros para todos los empleados menores de 18 años. Los registros obligatorios son:

• Nombre • dirección • fecha de nacimiento • horas de inicio y finalización del trabajo diario y períodos de comida • una certificado de horas trabajadas cada día • salario pagado a cada menor.

Los registros requeridos para los **transportistas de ambulancias** son: • Nombre • dirección • fecha de nacimiento • fecha en que comenzaron y dejaron de entregar periódicos • la cantidad de periódicos vendidos • descripción general del área de ruta asignada.

No es necesario conservar estos registros para:

• los que se dedican al servicio doméstico en hogares privados • los que se dedican a actividades agrícolas • menores de 16 a 18 años empleados por un campamento, conferencia o retiro de verano para residentes administrado por una corporación o asociación religiosa o sin fines de lucro, o menos que el empleo sea principalmente trabajo de mantenimiento general, o actividades de servicio de comidas.

Requisitos de salario mínimo

La tasa de salario mínimo no se aplica a menores de 18 años, excepto según lo disponiendo en N.J.A.C. 12: 56-11, 12: 56-13, 12: 56-14 y N.J.C. 12:57, Ordenes estatales para menores.

NOTA: Los empleadores sujetos a la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) deberán pagar el salario mínimo federal a los menores no cubiertos por una orden estatal.

Trabajos prohibidos

Se aplican enmiendas a algunas de estas prohibiciones

• a trabajar realizando por estudiantes bajo la supervisión e instrucción de oficiales o maestros

• a trabajar realizado por menores que tengan al menos 17 años, que realicen trabajos relacionados con su campo principal de estudio, bajo las condiciones del permiso especial de graduación de la escuela vocacional

• a trabajar realizado por menores en programas de rehabilitación juvenil.

El tipo de trabajo que pueden hacer los estudiantes en estos programas está limitado por el Departamento de Educación. Los empleadores deben verificar estas prohibiciones con el coordinador de cada programa.

Ningún menor de 18 años puede ser empleado, subrido o autorizado a trabajar en, alrededor o en relación con lo siguiente:

Fabricación o embalaje de pirturas, colores, absyoloo e albahaca

Manipulación de ácidos o tinteo peligroso o venenosos; Cartílagos nucleos de pinos, gases, vapores o humos tóxicos o nocivos.

Trabajo que implique exposición a bencilo o cualquier compuesto de benzol que sea soluble o que pueda penetrar la piel

Fabricación, transporte o uso de explosivos o sustancias altamente inflamables.

La redacción "la fabricación, transporte o uso de explosivos o sustancias altamente inflamables", tal como se utiliza en la sección de ocupaciones prohibidas de la Ley de trabajo infantil, no incluye el llenado de los barqueo de gasolina de los vehículos a motor de gasolina mediante el uso de una manguera conectada a un sistema automático o manual. «vendos de bombas alrededor conveniente para tal fin en estaciones de servicio de gasolina.

Esta interpretación no afecta de ninguna manera ningún prohibición contenida en la Ley de Trabajo Infantil con respecto a manipulación u ocupaciones peligrosas asociadas por motor o peligrosas.

SUSTANCIAS PROHIBIDAS

• Sustancias cancerígenas • Material corrosivo
• Plaguicidas • Sustancias tóxicas o peligrosas
• Sustancias radiactivas y radiaciones ionizantes

TIPOS DE TRABAJO PROHIBIDOS

Demolición de edificios, barco o maquinaria pesada.

Fabricación o mombrar de barcos

Reabastecimiento de aeronaves, ya sean comerciales o privadas

Engrasar, limpiar o limpiar maquinaria en movimiento o ayudar a ello

Operar o reparar ascensores u otros aparatos de elevación

Poner desnudo o sin vestimenta generalmente aceptada

Mantenimiento de llantas de una o varias piezas

Sirviendo bebidas frías de cualquier área de servicio de tres incluidos barres al aire libre en piscinas u otras instalaciones recreativas

Transporte de nóminas fuera de las instalaciones del empleador

Trabajo de construcción (las exenciones incluyen a menores que realizan trabajo voluntario en viviendas asequibles).

"Trabajo de construcción" significa:

- erigir, alterar, reparar, renovar, demoler o remover cualquier edificio o estructura
- excavar, rellenar y elevar sitio
- excavar, reparar o pavimentar caminos y carreteras, y
- cualquier función realizada dentro de 30 pies de las operaciones anteriores.

"El trabajo de construcción" no incluye la reparación o pintura de cercas, edificios y estructuras de hasta 12 pies de altura.

La mayoría de las ocupaciones en la industria, enseiando de carne, procesamiento o procesamiento, incluida la operación de máquinas rebanadoras utilizadas en tiendas de delicatessen y restaurantes.

Aplicado por: Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey

División de Cumplimiento de Horas y Salarios, PO Box 389, Trenton NJ 08625-0389 • 609-292-2305

Cada uno de estos artículos obligatorios para empleadores están disponibles gratis en línea en nj.gov/labor, y en el

Oficina de Relaciones Constituyentes
PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110

Si necesita esta documento en Braille

Llamadas de sordos, sieras de cinta, tijeras de quilibres

Comparadores

Transportadores y equipos relacionados

Recolectores de maíz, empacadoras de heno motorizadas, trituradoras de campo motorizadas, instalar el trabajo en el interior

Máquinas ovisiadoras, prensadoras o gofradoras

Máquinas de corte que tienen acción de guillotina

Frenos de masa o máquinas mezcladoras en panaderías o restaurants para galletas

Máquinas para pulir, pulir, pulir o pulir; sin embargo, los aprendices que operan bajo las condiciones de un aprendizaje genuino pueden usar estas herramientas.

Máquinas de encaje de papel

Cortadoras de material elástico

Herramientas eléctricas para trabajar la madera y el metal

Maquinaria para trabajar la madera accionada por motor (en funcionamiento o inactiva o operar). Sin embargo, los aprendices en un aprendizaje de madera lo pueden operar bajo máximas bajo instrucción y supervisión competentes.

Pasacanadas o máquinas de enfarinación si el espacio entre el eje(s) y el tosquel o el separador excede 1/4 de pulgada

Calderas de vapor con más de 15 libras de presión.

La maquinaria motorizada no incluye:

Máquinas agrícolas cuando se utilizan en propias, como ovnidores para uso propio; Cortadoras de césped, barcazas de barcos, enfriadores de hielos y máquinas de ordeño

Cinta transportadora de cajas registradora en un supermercado o establecimiento minorista para menores de al menos 15 años que trabajan como cajeros o empacadores

Máquinas o electrodomésticos estándar de tipo doméstico cuando se utilizan en establecimientos domésticos o comerciales

Máquinas estándar de oficina

Elevador de pasajeros de tipo estándar (atendido o desatendido).

LUGARES PROHIBIDOS

Cualquier establecimiento donde los licores alcohólicos se destilen, rectifiquen, mezclen, preparen, fabriquen, embotellen o vendan para su consumo en las instalaciones (sin embargo, los menores de al menos 18 años pueden trabajar como colocador de artículos, asistentes de cantín o personas de autobús en las bodegas públicas, y en restaurantes o en las oficinas ejecutivas, departamentos de mantenimiento o áreas de almacén u oficina de un hotel, motel o casa de huéspedes, pero no puede preparar, vender o servir bebidas alcohólicas, ni preparar fotografías, ni trabajar en máquinas ambidiestras de mesa o tragamonedas que no forme parte de una producción lisaltal en la que se vendan bebidas alcohólicas en el lugar, mientras se trabaja para ella. Los menores de 14 años como mínimo pueden ser empleados como cuidados de golf y asistentes de piscina.

Cualquier lugar o condición operada o mantenida con propósitos inmorales o una casa desordenada.

Depósitos de chatarra o chatarra, lo que significa cualquier lugar donde se recicleta y deposita hierro, metal, papel, cartón y otros desperdicios viejos o ambos y se vendan o pueden trabajar para ser reutilizados de alguna forma o descartados o donde automóviles o máquinas son demolidos con el fin de recuperar metal o piezas

Minas o canteras

Trabajar en reducción de mineral, fundición, laminación en cilindro, hornos, fundiciones, talleres de forja o cualquier otro lugar donde se calienten, funden o trabajan metales

Salas de piscina y billar

Tiendas de alcoholes donde se ofrezcan o vendan películas con clasificación X.

PROHIBICIONES PARA ACTORES Y ACTORES

Aparecer como un cantinero de cuenta o alumnos o jinete, gimnasta, luchador, boxeador, contorsionista, acrobata, jinete de un caballo u otro animal, a menos que el menor esté capacitado para montar de manera segura dicho caballo o animal o jinete de cualquier vehículo que no sea el generalmente utilizado por un menor de la misma edad

Aparecer en cualquier exhibición, práctica o producción teatral ilegal, inclusive o inmoral.

Cualquier práctica, actuación o producción teatral peligrosa para la vida, la integridad física, la salud o la moral de un menor.

Aparición o exhibición de cualquier menor físicamente deformado o mentalmente deficiente.

OTROS PROHIBIDOS

Exposición indecente o inmoral.

Aplicado por: Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey

División de Cumplimiento de Horas y Salarios, PO Box 389, Trenton NJ 08625-0389 • 609-292-2305

Cada uno de estos artículos obligatorios para empleadores están disponibles gratis en línea en nj.gov/labor, y en el

Oficina de Relaciones Constituyentes
PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110

Si necesita este documento en Braille

Llamadas de sordos, sieras de cinta, tijeras de quilibres

Comparadores

(2/23)

Departamento de trabajo y desarrollo laboral de Nueva Jersey

Capítulo 194, leyes de New Jersey, 2009, relativas a

La obligación del empleador de mantener y reportar registros

Sobre salarios, beneficios, impuestos y otras contribuciones y evaluaciones de acuerdo con las leyes estatales de salarios, beneficios e impuestos

Ley de pago de salarios (N.J.S.A. 34:11-4.1 et seq.) y
Ley de salarios y horas (N.J.S.A. 34:11-56a et seq.)

Cada empleador debe llevar un registro de cada empleado que contenga la siguiente información:

1. El nombre del empleado;
2. La dirección del empleado;
3. La fecha de nacimiento del empleado si el empleado tiene menos de 18 años de edad;
4. Las horas totales trabajadas por el empleado cada día y cada semana laboral;
5. Las ganancias de cada empleado, incluyendo el salario regular por hora, bruto o los importes netos con deducciones detalladas, y la base salarial o salarial por pagar los salarios;
6. En cuanto a cada empleado que reciba propinas, las propinas totales recibidas por el empleado durante la semana de nómina;
7. En cuanto a cada empleado que reciba propinas, reportes diarios o semanales completados por el empleado que contiene la siguiente información:
   (a) el nombre del empleado,
   (b) la dirección del empleado,
   (c) el número de seguro social del empleado,
   (d) el nombre y la dirección del empleador,
   (e) el día o la semana del calendario cubierto por el informe, y
   (f) el importe total de las propinas recibidas; y
8. En cuanto a cada empleado para el cual el empleador reclama crédito por alimentos o alojamiento como sustituto en efectivo para el empleado que recibe alimentos o suministro de alojamiento por el empleador, la información fundamental el costo de amortizar dichos alimentos o alojamientos, incluyendo para los trabajos a tiempo parcial, el costo de los gastos que ordinen en el último día del valor razonable de los alimentos o alojamiento y la fecha requerida para calcular el importe de la inversión depreciada en cualquier activo permitido al mantenido de los alojamientos, incluyendo la fecha de adquisición o construcción, el costo original, la tasa de depreciación y el importe total de la depreciación acumulada en dichos activos.

El empleador puede utilizar cualquier sistema de mantenimiento de tiempo siempre que sea un registro completo, verdadero y exacto.

El empleador debe mantener los registros de horas y salarios descritos anteriormente por un período de seis años.

El empleador debe mantener los registros de salarios y horas descritos anteriormente en un lugar de empleo o en una oficina central de New Jersey.

Ley de salarios prevalecientes (N.J.S.A. 34:11-56.25 et seq.)

La ley del salario predominante se aplica a los empleadores sólo bajo ciertas circunstancias.

Específicamente, sólo se aplica cuando un empleador entra en un contrato que exceda el monto del umbral del contrato de salario prevaleciente para cualquier trabajo público (ya que el término "trabajo público" se define en N.J.S.A. 34:11-56.26) o cual cualquier organización público en parte o para que el trabajo público se haga en una propiedad o locales propiedad de un organismo público o arrendados a arrendados por un organismo público.

Cada contratista de otras públicas deberá presentar al organismo público o arrendador que contrató para el proyecto de obras públicas un registro de nómina certificado que contenga la siguiente información del empleado:

1. Nombre;
2. Dirección;
3. Número de seguro social;
4. Artesanía o oficiero;
5. Tasa horaria real de pago;
6. Diariamente, horas extras y semanas diarias trabajadas en cada oficio o comercio;
7. Salario bruto;
8. Deducciones detalladas;
   Pago neto pagado al empleado;
10. Cualquier beneficio marginal que se pague a los planes, fondos o programas aprobados en nombre del empleado; y
11. Los beneficios marginales pagados en efectivo al empleado.

Cada contratista de otras públicas deberá, en un plazo de 10 días a partir del pago de los salarios, presentar el registro de nómina certificado al organismo público o al arrendador contratado para el proyecto de obras públicas.

Cada contratista de otras públicas que emplee uno o más aprendices en un proyecto de otras públicas debe mantener con sus registros diarios exactos de que se aprendiz o los aprendices están registrados en un programa de aprendizaje aprobado mientras realizan trabajo en el proyecto.

Ley de indemnización por desempleo (N.J.S.A. 43:21-1 et seq.),
Ley de beneficios de incapacidad temporal (N.J.S.A. 43:21-25 et seq.) y
Ley de beneficios de seguro familiar, PL. 2008, c. 17.

Registros de nómina: cada unidad empresarial debe mantener un registro para cada trabajo contratado, cuyo registro debe contener la siguiente información sobre el trabajador:

1. Nombre completo, dirección y número de seguro social;
2. Remuneración total pagada en cada período de pago que muestre por separado el efectivo, incluidas las comisiones y bonificaciones; el valor en efectivo de toda compensación en cualquier medio que no sea efectivo; propinas recibidas regularmente en un centavo por hora; el valor de cualquier alojamiento, comida o ropa por el empleador, y la base salarial o salarial por la cual se calcula el monto de la remuneración realmente recibida por el empleado, la que sea más alta, y el número de horas trabajadas por el empleador y distribuidas a los trabajadores en lugar de propinas y propinas;
3. Cualquier entrada en el epígrafe "pagos especiales" del importe de los pagos especiales, tales como bonificaciones y ofrendas, que hayan sido pagados durante el período de pago, para que se relacionen con el empleo en un período anterior. Se indicarán por separado en el importe agregado: pagos en efectivo, valor en metálico de otra remuneración, naturaleza de dichos pagos; período durante el cual se han efectuado los servicios para los que se pagaron pagos especiales;
4. La fecha contratada, recontratada y vuelta a trabajar después de despido temporal;
5. La fecha separada del empleo y la razón de la separación;
6. La información que pueda ser necesaria para determinar la remuneración en la base de una semana cruda; y
7. El número de semanas base (como el término "semana base" se define en N.J.S.A. 43:21-19(t)) y las salarias.

Todos los registros mencionados en el 1 al 7 supra deben mantenerse seguros y accesibles en el lugar de negocios de New Jersey de la unidad de empleo.

Todos los registros mencionados en el 1 al 7 supra deberán conservarse para el año civil actual y para los cuatro años naturales precedentes.

Uno vez que un empleador se vuelve inactivo, el empleador debe mantener todos los registros mencionados en el 1 al 7 supra para los seis trimestres siguientes.

Informes salariales: Cada empleador (dentro de los empleadores de las trabajadores del servicio doméstico) debe presentar electrónicamente un "Informe empleador de salarios pagados" del NR-30, con la dirección de ingresos, dentro del Departamento del tesoro, dentro de los 30 días posteriores al final de cada trimestre. El NR-30 enumera el número, el número de seguro social y los salarios pagados a cada empleado y el número de semanas base trabajadas por el empleado durante el trimestre del calendario.

Cada empleador de los trabajadores del servicio doméstico (como el término "trabajador de servicio doméstico" se define en N.J.A.C. 12:16-13.7(b)) debe presentar una publicación anual, en lugar de trimestral, NJ-927, "Informe anual del empleador doméstico", con la división de ingresos, dentro del Departamento de Tesorería.

Por posible incumplimiento de los requisitos de mantenimiento de trabajadores o informar de...	Número de teléfono	Dirección de correo electrónico	Dirección de correo
Ley de pago de salarios Ley del salario y horas Ley de salarios prevalecientes	609-292-2305	*wagehour@dol.nj.gov*	New Jersey Department of Labor & Workforce Development Division of Wage and Hour Compliance P.O. Box 389 • Trenton, NJ 08625-0389
Ley de indemnización de trabajadores Ley de beneficios de incapacidad temporal Ley de beneficios de seguro familiar	609-292-2810	*employclaims@dol.nj.gov*	New Jersey Department of Labor & Workforce Development Division of Employer Accounts P.O. Box 947 • Trenton, NJ 08625-0947
Ley de indemnización a los trabajadores	609-292-2515	*dwc@dol.nj.gov*	New Jersey Department of Labor & Workforce Development Division of Workers' Compensation P.O. Box 381 • Trenton, NJ 08625-0381
Ley del impuesto sobre la renta bruta	609-292-6400	*nj.taxation@treas.state.nj.us*	New Jersey Department of the Treasury Division of Taxation Information & Publications Branch P.O. Box 281 • Trenton, NJ 08625-0281

Este aviso debe estar visiblemente registrado. A más tardar el 1 de diciembre de 2011, cada empleado también debe proporcionarle una copia escrita del aviso a para los empleados contratados después del 1 de enero de 2011, una copia escrita del aviso debe ser proporcionada en el momento de la contratación del empleado.
Ver N.J.A.C. 12:2-1.3 para métodos alternativos de contabilización y distribución por medios electrónicos.

C1114-0318 (10/19)

Su empleador está sujeto a

Seguro de licencia familiar

disposiciones de la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal de Nueva Jersey

Los empleados de Nueva Jersey pueden recibir prestaciones económicas durante su baja laboral para el cuidado de un recién nacido, el cuidado de un ser querido enfermo con atención física o mental, o para ahorrar la violencia doméstica o sexual. Pueden recibir estas prestaciones hasta por 12 semanas consecutivas o 56 días intermitentes en un período de 12 meses.

Pregunta a su empleador si participa en el plan estatal de seguro de licencia familiar ("plan estatal") o si cuenta con un plan privado de seguro de licencia familiar ("plan privado"). Consulte el sitio/ material de beneficios del año en curso, los requisitos de elegibilidad y cómo solicitarlo en *myleavebenefits.nj.gov/pdf/pdf/pdf.*

Plan estatal

El plan estatal proporciona el 85% del salario semanal promedio de los trabajadores, hasta un monto máximo establecido para cada año calendario. Este programa se financia con las contribuciones a la nómina de los empleados.

Plan privado

Un empleador puede ofrecer seguro de licencia familiar a través de una aseguradora privada, si la División de Seguro de Incapacidad Temporal y Licencia Familiar lo aprueba. El plan debe ser al menos tan completo como el plan estatal. Un empleador cuenta con un plan privado aprobado, debe proporcionar información sobre la cobertura y cómo solicitar los beneficios.

Aplicable por:
División de Seguro de Incapacidad Temporal y Licencia Familiar
Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey
Apartado Postal 387, Trenton, Nueva Jersey 08625-0387

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y cuenta con programas que garantizan la igualdad de oportunidades. Se ofrecen servicios y ayudas auxiliares a las personas con discapacidad que los soliciten.

(9/20)

Coloque este cartel en un lugar visible para todos los empleados.

La Ley de protección al empleado consciente

"Ley de protección del denunciante"

Acciones de represalia del empleador; protección de las acciones del empleado

1. La Ley de New Jersey prohíbe que los empleadores tomen medidas de represalia contra todo empleado que haga lo siguiente:
   a. Divulgue a terceros (no grupo, ya sea o un supervisor o a una agencia pública lista actividad, directiva o norma del empleador o cualquier otro empleado que crea razonablemente que constituye una violación de una ley, norma o reglamento federal o estatal o una violación de una ley federal que exige algún tipo; y se el caso de un trabajador licenciado o certificado de la salud y que tiene motivos fundados para pensar que se trata de una manera razonable de atención de salud;
   b. Facilite información o preste testimonio ante cualquier agencia pública que conduzca una investigación, audiencias indagatorias sobre la violación de alguna ley, regla o reglamento que el empleador o algún otro empleado que crea razonablemente que constituye una violación de una ley federal o estatal o una violación de una ley federal que exige algún tipo; y se el caso de un trabajador licenciado o certificado de la salud que facilite información o preste testimonio sobre cualquier agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagatoria sobre la calidad de la atención al paciente; o
   c. Ofrece información concerniente al engaño o la tergiversación con accionistas, inversionistas, ancianos, pacientes, clientes, empleados, o empleados del empleador o de cualquier agencia gubernamental.
   d. Se opone o se niega a participar en alguna actividad, directiva o práctica que el empleado tiene motivos fundados para pensar que:
      (1) viola alguna ley o regla o reglamento federal o estatal o una ley federal que exige algún tipo relacionado con la salud o que tiene motivos fundados para pensar que constituye abandono intencional de pacientes;
      (2) es fraudulento o delictivo; o
      (3) es incompatible con algún mandato establecido por las directrices públicas relacionadas con la salud pública, la seguridad o el bienestar o la protección del medio ambiente. Artículo 34:19-3 de las Leyes consolidas de New Jersey de protección del empleado consciente (N.J.S.A.) por que algunos regla
2. No se puede acoger a la protección contra la represalia, cuando se trace una divulgación a un organismo público, a no ser que el empleado lo informe al empleador de tal actividad, política o norma a través de un aviso por escrito y haga que el empleador una oportunidad razonable para corregir tal actividad, política o norma. Sin embargo, no es necesario lo divulgado en los casos en que el empleado tenga motivos razonables para creer que un supervisor o más de un supervisor del empleador tienen concernientes de tal actividad, política o norma o en los casos en los que el empleado tenga que divulgarlo ante tener consecuencia dañina frente a los primeros empleados y a cuando lo indicadas de la disposición sea la de una situación de emergencia.

Información del Contacto

Su empleador ha designado a la siguiente persona para recibir quejas de representación de acuerdo al apartado 2, de la ley (N.J.S.A. 34:19-4):

Nombre: _____

Dirección: _____

Número de teléfono: _____

Este aviso se debe exponer a la vista de todos.

Ansiamente, patronos con 10 o más empleados, deberán distribuir notificación de esta ley a todos sus empleados.

Si necesita este documento en algún otro idioma que no sea inglés o español, envíe correo al 609-292-7832.

(10/19)

Este aviso debe publicarse en un lugar visible

Ley SAFE de New Jersey N.J.S.A. 34:11C-1 y siguientes

Permiso de ausencia para abordar la violencia doméstica o sexual

La Ley de Seguridad y Empoderamiento Financiero de Nueva Jersey ("Ley NJ SAFE") establece que ciertos empleados con elegibles para recibir un permiso de ausencia no remunerada, por hasta 20 días en un período de 12 meses, para abordar circunstancias que resulten de violencia doméstica o un delito de violencia sexual.

Empleados Elegibles

Para ser elegibles, el empleado debe haber trabajado al menos 1,000 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior. Además, el empleado debe haber trabajado para un empleador en el estado que emplea a 25 o más empleados.

Razones Cubiertas para la licencia de la Ley NJ SAFE

La licencia de la Ley NJ SAFE puede ser tomada con el fin de participar en un programa de tres días de asesoramiento por (1) un empleado que sufre de violencia doméstica o sexual; o (2) un miembro de la familia del empleado cuyo sangre, hermano, abuelo, tierra, hijo, padre, nietos, pareja de hecho, pareja civil o cónyuge sufre de violencia doméstica o sexual relacionada por sangre con el empleado, o cualquier otra persona que el empleado determine tener una relación cercana con el empleado que es el equivalente a una relación familiar, es víctima de violencia doméstica o de un delito de violencia sexual.

(1) Buscar atención médica o recuperarse de una lesión física o trastorno psicológico causado por violencia doméstica o sexual
(2) Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas
(3) Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo
(4) Participar en la planificación de la seguridad, temporal o permanentemente reubicarse o tomar otras medidas para aumentar la seguridad de futura violencia doméstica o violencia sexual o para asegurar la seguridad económica
(5) Buscar asistencia legal o remedios para asegurar la salud y seguridad
(6) Asistir, participar o prepararse para un procedimiento judicial penal o civil relacionado con un incidente de violencia doméstica o sexual.

Cuando se puede tomar la licencia de la Ley NJ SAFE

La licencia bajo la Ley NJ SAFE debe usarse en el período de 12 meses inmediatamente anterior a un caso de violencia doméstica o un delito de violencia sexual. La licencia no remunerada debe tomarse al menos en días a la vez, y puede tomarse en segundos períodos.

Ley NJ SAFE y otras leyes de licencia

La licencia no pago de sueldo en virtud de la Ley SAFE se ejecuta simultáneamente con cualquier licencia de vacaciones con pago de empleados, licencia médica con pago de empleados, o cualquier beneficio de licencia por incapacidad temporal familiar, que el empleado vida usar durante cualquier parte del período de 20 días de ausencia no pago de sueldo. Si el empleado solicita una licencia por un motivo cubierto bajo la Ley NJ SAFE como por la Ley de licencia familiar, N.J.S.A. 34:11B-1 et seq., o la Ley federal de licencia médica y familiar, 29 U.S.C. 2601 y siguientes, la licencia comprobará simultáneamente contra el derecho del trabajador bajo cada ley respectiva.