

Salario mínimo Department of Labor and Workforce Development

Abstracto de la Ley de Horas y Salarios N.J.S.A. 34:11-56a y siguientes

Tasa de salario mínimo reglamentaria

A los empleados de les debe pagar no menos del salario mínimo de Nueva Jersey de acuerdo a lo programado a continuación.

Fecha	La mayoría de empleadores	Empleadores de empresas pequeñas (menos de 6)	Empleadores agrícolas	Salario en efectivo para trabajadores que reciben propinas**	Personal atención directa de cuidadores de larga duración***
1-1-20	\$11	\$10.30	\$10.30	\$3.13	\$11.514 por cada 117/120
1-1-2021	\$12	\$11.10	SIN CAMBIO	\$4.13	\$15
1-1-2022	\$13	\$11.90	\$11.05	\$5.13	\$16
1-1-2023	\$14	\$12.70	\$11.70	SIN CAMBIO	\$17
1-1-2024	\$15	\$13.50	\$12.50	SIN CAMBIO	\$18
1-1-2025	Por determinar	\$14.30	\$13.40	Por determinar	Por determinar
1-1-2026	Por determinar	\$15.00	\$14.00	Por determinar	Por determinar
1-1-2027	Por determinar	Por determinar	\$15	Por determinar	Por determinar

** De acuerdo con la ley, el "salario mínimo vigente" para cualquier año cubierto por esta tabla es la más alta de la tasa de salario mínimo federal, la tasa de salario mínimo establecido por el estatuto de Nueva Jersey y una tasa de salario mínimo ajustada para tener en cuenta los aumentos del Índice de Precios al Consumidor (CPI). Las tasas de salario mínimo indicadas en la tabla hasta 2022 son los verdaderos tasas de salario mínimo vigentes para esos años. Sin embargo, las tasas de salario mínimo que figuran para 2023 y los años siguientes sólo reflejan las tasas reglamentarias de NJ (y por lo tanto, son cálculos), en el supuesto de que aún no sabemos si la tasa de salario mínimo federal o la tasa ajustada de NJ superarán las tasas reglamentarias de NJ para esos años.

** Salario en efectivo más las propinas deben ser iguales al salario mínimo.

*** Para el 1 de noviembre de 2020, al personal de atención directa de los centros de cuidados de larga duración se les pagó \$3.00 por encima del salario mínimo estatal por hora y aumento de acuerdo con ello según se acuerde al salario mínimo estatal.

**** Los conductores de estacionamiento se cobran la tasa regular de tiempo y medio con la excepción de ciertos conductores de camión, camiones, autobuses y vehículos que se engagan que ver vehiculos que pesan más de 10,000 libras del peso bruto del vehículo y que viajan entre estados.

Sobretiempo

Las horas extras se pagan con una tasa de 1.5 veces la tasa por hora habitual del empleado por las horas trabajadas en exceso de 40 en cualquier semana laboral, a menos que se indique lo contrario específicamente en el orden de salario.

- Están exentos del derecho a horas extras:
- empleados ejecutivos, administrativos y profesionales
 - empleados involucrados en el trabajo en una granja o en relación con la crianza o el cuidado de ganado;
 - conductores de limusinas.

DOL
LABOR WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
LA FUERZA LABORAL DE NUEVA JERSEY

Coloque este póster en un lugar visible

REV. 01/2022

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.



La Ley de Ausencia Familiar de Nueva Jersey (New Jersey Family Leave Act, NJFLA) le da derecho a ciertos empleados a tomar hasta 12 semanas de ausencia familiar en un periodo de 24 meses sin perder su trabajo

Por lo general, los empleadores deben autorizar la ausencia según la ley NJFLA si:

- EL EMPLEADOR** tiene al menos 30 empleados en todo el mundo O es una entidad gubernamental, independientemente de su tamaño;
- EL EMPLEADO** ha trabajado para ese empleador durante al menos 1 año, y ha trabajado al menos 1,000 horas en los últimos 12 meses; y
- LA AUSENCIA** se está tomando para:
 - Establecer vínculo con un hijo dentro de los primeros 12 meses de vida o de la colocación para la adopción o adopción temporal;
 - Cuidado de un familiar o alguien que es el equivalente de familia que tiene una COVID-19, o que está aislado o en cuarentena debido a que se sospecha que ha estado expuesto a una enfermedad contagiosa (entre ellas, COVID-19) durante un estado de emergencia; o
 - Proporcionar un tratamiento requerido para un niño durante un estado de emergencia si su escuela o centro de cuidado está cerrado debido a una epidemia o una enfermedad contagiosa (entre ellas, COVID-19) u otra emergencia de salud pública.

Las indemnizaciones pueden incluir daños y perjuicios monetarios, una orden para detener la discriminación o el acoso, la adopción de nuevas políticas y prácticas, los honorarios de los abogados, y más.

Para obtener más información o para presentar una queja, comuníquese con la **División de Derechos Civiles**

1-833-NJDRC4U NJCivilRights.gov
711 (servicio de retransmisión) #CivilRightsNJ

Nadie puede tomar represalias contra usted por intentar tomar o por tomar una ausencia NJFLA, reportar incumplimiento de la ley NJFLA, o por ejercer otros derechos según la ley NJFLA

N.J.S.A. 34:11B-1 y siguientes

Clasificación errónea del trabajador

LA LEY DE NUEVA JERSEY PROHÍBE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DEL TRABAJADOR

AVISO SOBRE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

¿QUÉ ES LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

La clasificación errónea es la práctica de un empleador de clasificar de manera inadecuada a los empleados como contratistas independientes.

La clasificación errónea puede privar ilegalmente a los trabajadores de los derechos, protecciones y beneficios básicos garantizados a los empleados, como el derecho a recibir el salario mínimo, el derecho a recibir pago por horas extras, protecciones para el tiempo y modo de pago, la protección contra las deducciones ilegales de la paga, compensación por desempleo, beneficios por incapacidad temporal, beneficios del seguro por licencia familiar, reclamo de indemnización laboral, licencias familiar y licencias por enfermedad acumulada.

A menudo, cuando se usa la clasificación en dinero en efectivo "que no se refleja en la contabilidad", podría ser un método para esconder la clasificación errónea o una obligación legal relacionada con el empleo.

¿SOY UN EMPLEADO O UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- Bajo la Ley de Compensación por Desempleo de Nueva Jersey (New Jersey's Unemployment Compensation Law), la Ley de Salarios y Horas, Ley de Pago de Salarios, Ley de Cero de Salarios, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (Incluso las secciones que estipulan el seguro por licencia familiar) y la Ley de Licencia por Enfermedad, se realiza un servicio y se le paga, a menos que un empleado, a menos que el empleador pueda probar los tres aspectos siguientes:
 - Usó la estado y según el estado libre del control o dirección sobre la ejecución del servicio, tanto bajo el control de servicio como de hecho; y
 - El servicio está fuera del curso normal del negocio para el que se realiza dicho servicio, o el servicio se realiza fuera de todos los lugares comerciales de la empresa para la que se realiza dicho servicio; y
 - Se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de forma independiente.
- En Nueva Jersey esto se conoce como la "prueba ABC" para el estado de contratista independiente.
- Vaya a www.myworkrights.nj.gov para informarse sobre los factores que se toman en cuenta para cada uno de los tres aspectos anteriores.

¿TENGO QUE COMPROMETER A MI O UN EMPLEADO?

- No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que no fue así.
- Además, las sanciones y los honorarios pagaderos al Departamento y cuotas de derechos adicionales al empleado, una sanción adicional en concepto de indemnización por daños y perjuicios pagadera al empleado, equivalente a no más del 200 por ciento de los salarios adeudados.

¿ESTOY PROTEGIDO/A CONTRA REPRESALIAS POR PARTE DE MI EMPLEADOR POR REPORTAR LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

Las leyes estatales protegen contra las represalias de sus empleadores por haber hecho una investigación o una queja al empleador, al Comisionado de Trabajo o a un representante autorizado en relación con cualquier posible violación por parte del empleador de cualquier ley sobre salarios, beneficios o impuestos, incluidos las investigaciones o quejas que implican una clasificación errónea, o porque el empleado haya iniciado o esté a punto de iniciar cualquier procedimiento en virtud de la ley estatal sobre salarios, beneficios o impuestos o relacionado con ella, porque el empleado haya testificado a este punto de testificar en dicho procedimiento.

Si el empleador no puede hacer frente a su carga de establecer la prueba ABC, entonces, se considerará un empleado con todos los derechos, protecciones y beneficios de un empleado según la ley de Nueva Jersey antes mencionadas.

Si cree que ha sido clasificado erróneamente, envíe un correo electrónico a mls@doe.nj.gov.

IMPORTA SI RECIBO UN FORMULARIO 1099 DEL IRS, EN VEZ DEL FORMULARIO W-2 DEL IRS?

- No, ni importa que formulario de impuestos federales utilice el empleador para declarar los ingresos.
- No importa son los hechos que rodean su relación laboral con el empleador y la aplicación de la prueba ABC a esos hechos.

REPORTE DE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA

Si ha sido clasificado erróneamente y desea presentar una reclamación, puede hacerlo aquí: <http://wagehour.doel.state.nj.us/default.htm>

Para obtener más información:

CORREO ELECTRÓNICO: mls@doe.nj.gov | **LLAME AL:** 609-292-2321 | **FAX:** 609-292-7801

ESCRIBA A: EMPLOYER ACCOUNTS
SUBJECT – MISCLASSIFICATION
NJ DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
1 JOHN FITZ PLAZA
P.O. BOX 942
TRENTON, NJ 08625-0942

COLOQUE ESTE PÓSTER EN UN LUGAR VISIBLE

NEW JERSEY DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT (DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE NUEVA JERSEY)

NJ.GOV/LABOR

DOL

REV. 05/2020

AVISO: Este estado requiere que un empleador fije un aviso de Indemnización Laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Las empleadoras deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de indemnización laboral de este estado o un informe de horas diarias y semanal permitidos, horas de legado y salida diaria, y horarios de comidas (fecha y salida). Este horario debe estar en un formulario brindado por el Departamento del Trabajo de Nueva Jersey. Está disponible del Departamento de Labor and Workforce Development, Office of Constituent Relations, PO Box 1110, Trenton, New Jersey 08625-0110. Teléfono: (609) 777-3200.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

AVISO: De acuerdo a la Ley sobre el Trabajo de Menores de Edad Estatal N.J.S.A. 34:2-21.5, cada empleador que emplee a un menor de menos de 18 años de edad debe tener y fijar visiblemente el **Horario de horas para menores de 18 años de edad con el siguiente formato:** Nombre de los menores de 18 años de edad, horario de horas diarias y semanal permitidos, horas de legado y salida diaria, y horarios de comidas (fecha y salida). Este horario debe estar en un formulario brindado por el Departamento del Trabajo de Nueva Jersey. Está disponible del Departamento de Labor and Workforce Development, Office of Constituent Relations, PO Box 1110, Trenton, New Jersey 08625-0110. Teléfono: (609) 777-3200.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL HORARIO DE HORAS.

La Ley contra la Discriminación (Law Against Discrimination, LAD) prohíbe la discriminación y acoso en el empleo

Basado en la realidad o en la percepción

- Raza o color
- Sexo
- Religión o credo
- Identidad o expresión de género
- Discapacidad
- Responsabilidad por el servicio militar
- Educación
- Orientación sexual

• Precedencia nacional, nacionalidad o ascendencia
• Embarazo o amantamiento
• Estado civil de casado o pareja doméstica o unión civil
• Rasgo físico o celular atípico, información genética entre ellos, reducir someterse a una prueba genética

La ley significa que no se puede tratar a las personas de forma diferente, acosarlas o discriminarlas de otra manera en el trabajo basado en su membresía en una clase protegida

La ley se aplica a todos los empleadores (incluidos los sindicatos, los programas de aprendizaje y capacitación y las agencias de empleo) y en todos los aspectos del empleo, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Reclutamiento y anuncios de empleo
- Entrevistas y decisiones de contratación
- Promoción o transferencia
- Despido o descenso de puesto de trabajo
- Compensación, como el salario y los beneficios
- Todos los términos, condiciones o privilegios de empleo
- Membresía en un sindicato

Las indemnizaciones pueden incluir daños y perjuicios monetarios, una orden con fines de detener la discriminación o el acoso, la adopción de nuevas políticas y prácticas, los honorarios de los abogados, y más.

Si cree que han discriminado contra usted, comuníquese con la **División de Derechos Civiles**

1-833-NJDRC4U NJCivilRights.gov
711 (servicio de retransmisión) #CivilRightsNJ

Nadie puede tomar represalias contra usted por reportar los incumplimientos de la ley LAD, por presentar una queja por discriminación ni por ejercer otros derechos que se estipulan en la ley LAD

N.J.S.A. 12:2-1.2

LWD
LABOR WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE NUEVA JERSEY

Coloque este póster en un lugar visible

REV. 09/2013

Seguro por desempleo

Su empleador está sujeto a las Leyes de Compensación por Desempleo y Beneficios por Discapacidad Temporal de Nueva Jersey

(New Jersey Unemployment & Temporary Disability Benefits Laws)

Seguro por desempleo

Los beneficios se pagan a los trabajadores que pierden su trabajo y que están trabajando menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo de tiempo completo que cumplan con los requisitos de elegibilidad de la ley.

Si se queda parcialmente o totalmente desempleado, presente un reclamo de beneficios de seguro por desempleo tan pronto como sea posible. La manera más fácil y rápida es presentar el reclamo en línea en: myunemployment.nj.gov. Puede también contactar a nuestro Centro de llamadas para preparar para presentar un reclamo por teléfono. Llame a uno de los números indicados a continuación. Nota: si su un empleado marítimo en los últimos 12 meses y vive fuera de los Estados Unidos, debe presentar su reclamo por teléfono. Este preparado para tener información sobre usted, su empleador y su historial de trabajo disponible cuando presente su reclamo.

¿QUIÉN PAGA POR LOS PROGRAMAS DE DISCAPACIDAD TEMPORAL Y DESPELMO?

Estos programas están pagados por los impuestos de pago de dinero a los trabajadores y empleados. Su empleador está autorizado a deducir las contribuciones (impuestos) de su salario. Las deducciones se deben registrar en un nómina o cheque de pago, o en algún otro tipo de notificación. La cantidad de salario imponible cambia de año a año.

La deducción puede ser asignada en tasas diferentes al Fondo Fiduciario de Seguro de Desempleo, al Seguro por Discapacidad Temporal y al Fondo de Desembarco de Fuerza Laboral (Fondo de Suplemento de Fuerza Laboral).

Si un plan privado aprobado es contributivo, no se pueden deducir las contribuciones de los salarios de los trabajadores por el seguro por discapacidad.

Las contribuciones de su empleador están basadas en parte en la tasa de empleo del empleador.

Cumberland Call Center: 856-507-2340 Freehold Call Center: 732-761-2020
 Union City Call Center: 201-601-4100 Nueva Jersey: 1-888-795-6672

Seguro por discapacidad

Se pagan los beneficios a los trabajadores de Nueva Jersey que padecen de enfermedad, lesión u otra afección médica no relacionada con el trabajo que impide que trabajen. La cobertura para el seguro por desempleo temporal incluye a las madres recientes o mujeres que están embarazadas durante sus últimas semanas de embarazo y recuperación. Si se presenta una discapacidad y desea presentar el reclamo para beneficios por discapacidad, comienza por preguntar si su empleador participa en el plan de seguro por discapacidad estatal o tiene un plan de seguro privado.

Plan de seguro por discapacidad estatal de Nueva Jersey, "plan estatal" (New Jersey State Disability Insurance Plan ("State Plan"))

Si está cubierto bajo el plan de seguro estatal, podría presentar la solicitud para beneficios por discapacidad o descargar una solicitud para imprimir. Form D-15 en línea en mylvebenefits.nj.gov. La solicitud en línea es más rápida. Envíe la solicitud impresa completa por fax a: 609-984-4138 o por correo postal a: Division of Temporary Disability Insurance, PO Box 387 Trenton, New Jersey 08625-0387. Para obtener más información, visite mylvebenefits.nj.gov o llame al 609-292-7060.

Plan de seguro por discapacidad privado, "plan privado" (Private Disability Insurance Plan ("private plan"))

Los empleadores de Nueva Jersey tienen la opción de ofrecer cobertura a sus empleados a través de un plan privado aprobado en el plan estatal. Los aseguradores de un plan privado que cubra el seguro por discapacidad.

Coloque este póster en un lugar visible

NEW JERSEY DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE NUEVA JERSEY

LWD

Coloque este póster en un lugar visible

REV. 06/2019

Seguro por desempleo

El permiso bajo la ley SAFE de NJ debe usarse en el periodo de 12 meses inmediatamente después de un caso de violencia doméstica o de un delito de violencia sexual. El permiso sin goce de sueldo deberá tomarse interintencionalmente en intervalos no menores de un año. El permiso sin goce de sueldo deberá aplicarse consecuentemente con cualquier permiso por vacaciones pagadas, cualquier permiso o permiso médico o por enfermedad que el empleado elija usar y que el empleador requiera que el empleado use durante cualquier parte del periodo de 20 días de permiso sin goce de sueldo. Si el empleado solicita un permiso por un motivo cubierto tanto por la Ley SAFE de NJ como por la Ley de Permiso Familiar, N.J.S.A. 34:11B-1 y siguientes, o por la Ley Federal de Permiso Médico y Familiar, 20 U.S.C. 2601 y siguientes, el permiso deberá continuar simultáneamente con el derecho del empleado bajo cada respectiva ley.

Los empleados que reúnan las condiciones para tomar permiso bajo la Ley SAFE de NJ deberán, si la necesidad de tomar el permiso es previsible, dar al empleador un aviso por escrito de la ausencia y el tiempo de permiso. El empleado deberá dar al empleador un aviso por escrito con una anticipación que sea razonable y bajo las circunstancias dadas. El empleador tiene el derecho a pedir al empleado que presente al empleador documentación de la violencia doméstica o delito de violencia sexual que sea el fundamento del permiso. El empleador deberá retener toda documentación que se le proporcione en esta manera con el grado más riguroso de confidencialidad, a menos que la divulgación sea autorizada voluntariamente por escrito por el empleado o que esté autorizada por una ley, regla o regulación federal o estatal.

La Ley SAFE de NJ también prohíbe que un empleador despidie, acose o discrimine de otra manera o tome represalias o amenace con despidos, acoso o discriminación de otra manera contra un empleado con respecto a la compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo basados en el que el empleado haya tomado o pedido algún permiso a la que el empleador tuviera derecho conforme a la Ley SAFE de NJ, o basándose en que el empleado se haya rehusado a autorizar la divulgación de la información considerada confidencial conforme a la Ley SAFE de NJ.

Para obtener información o para presentar una queja, comuníquese con la **División de Derechos Civiles**

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

Este aviso debe fijarse en un lugar visible.

Los beneficios de desempleo se pagan a los trabajadores que pierden su trabajo y que están trabajando menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo de tiempo completo que cumplan con los requisitos de elegibilidad de la ley.

Si se queda parcialmente o totalmente desempleado, presente un reclamo de beneficios de seguro por desempleo tan pronto como sea posible. La manera más fácil y rápida es presentar el reclamo en línea en: myunemployment.nj.gov. Puede también contactar a nuestro Centro de llamadas para preparar para presentar un reclamo por teléfono. Llame a uno de los números indicados a continuación. Nota: si su un empleado marítimo en los últimos 12 meses y vive fuera de los Estados Unidos, debe presentar su reclamo por teléfono. Este preparado para tener información sobre usted, su empleador y su historial de trabajo disponible cuando presente su reclamo.

¿QUIÉN PAGA POR LOS PROGRAMAS DE DISCAPACIDAD TEMPORAL Y DESPELMO?

Estos programas están pagados por los impuestos de pago de dinero a los trabajadores y empleados. Su empleador está autorizado a deducir las contribuciones (impuestos) de su salario. Las deducciones se deben registrar en un nómina o cheque de pago, o en algún otro tipo de notificación. La cantidad de salario imponible cambia de año a año.

La deducción puede ser asignada en tasas diferentes al Fondo Fiduciario de Seguro de Desempleo, al Seguro por Discapacidad Temporal y al Fondo de Desembarco de Fuerza Laboral (Fondo de Suplemento de Fuerza Laboral).

Si un plan privado aprobado es contributivo, no se pueden deducir las contribuciones de los salarios de los trabajadores por el seguro por discapacidad.

Las contribuciones de su empleador están basadas en parte en la tasa de empleo del empleador.

Cumberland Call Center: 856-507-2340 Freehold Call Center: 732-761-2020
 Union City Call Center: 201-601-4100 Nueva Jersey: 1-888-795-6672

Seguro por discapacidad

Se pagan los beneficios a los trabajadores de Nueva Jersey que padecen de enfermedad, lesión u otra afección médica no relacionada con el trabajo que impide que trabajen. La cobertura para el seguro por desempleo temporal incluye a las madres recientes o mujeres que están embarazadas durante sus últimas semanas de embarazo y recuperación. Si se presenta una discapacidad y desea presentar el reclamo para beneficios por discapacidad, comienza por preguntar si su empleador participa en el plan de seguro por discapacidad estatal o tiene un plan de seguro privado.

Plan de seguro por discapacidad estatal de Nueva Jersey, "plan estatal" (New Jersey State Disability Insurance Plan ("State Plan"))

Si está cubierto bajo el plan de seguro estatal, podría presentar la solicitud para beneficios por discapacidad o descargar una solicitud para imprimir. Form D-15 en línea en mylvebenefits.nj.gov. La solicitud en línea es más rápida. Envíe la solicitud impresa completa por fax a: 609-984-4138 o por correo postal a: Division of Temporary Disability Insurance, PO Box 387 Trenton, New Jersey 08625-0387. Para obtener más información, visite mylvebenefits.nj.gov o llame al 609-292-7060, o por correo postal: Division of Family Leave Insurance, PO Box 387, Trenton, NJ 08625-0387.

Plan de seguro por licencia familiar privado, "plan privado" (Private Family Leave Insurance Plan ("private plan"))

Los empleadores de Nueva Jersey tienen la opción de ofrecer cobertura a sus empleados a través de un plan privado aprobado en el plan estatal. Los aseguradores de un plan privado que cubra el seguro por licencia familiar.

Coloque este póster en un lugar visible

NEW JERSEY DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE NUEVA JERSEY

LWD

Coloque este póster en un lugar visible

REV. 04/2019

AVISO: De acuerdo a la Ley sobre el Trabajo de Menores de Edad Estatal N.J.S.A. 34:2-21.5, cada empleador que emplee a un menor de menos de 18 años de edad debe tener y fijar visiblemente el **Horario de horas para menores de 18 años de edad con el siguiente formato:** Nombre de los menores de 18 años de edad, horario de horas diarias y semanal permitidos, horas de legado y salida diaria, y horarios de comidas (fecha y salida). Este horario debe estar en un formulario brindado por el Departamento del Trabajo de Nueva Jersey. Está disponible del Departamento de Labor and Workforce Development, Office of Constituent Relations, PO Box 1110, Trenton, New Jersey 08625-0110. Teléfono: (609) 777-3200.

Registros Department of Labor and Workforce Development

Capítulo 194, Leyes de Nueva Jersey, 2009, relacionado con

Obligación del empleador de mantener y reportar los registros

Respecto a salarios, beneficios, impuestos y otras contribuciones y evaluaciones conforme a las leyes tributarias, beneficios y salario estatales

- Cada empleador que ofrece seguro para premios familiares a sus empleados a través de un plan privado autorizado deberá, para el periodo de un año que termine el 31 de diciembre de cada año calendario durante el que un plan privado autorizado esté en vigor, presentar una declaración a la División de Seguros de Discapacidad Temporal, en un antes del 30 de septiembre al fin del periodo de un año que muestra la siguiente información con respecto a cada uno de los siguientes tipos de reclamos: cuidados de un miembro enfermo, cuidado de un miembro enfermo de la pareja de hecho, cuidado de un miembro enfermo de la pareja en unión civil, cuidado de un padre o madre enferma), creación de un vínculo afectivo entre un padre o madre biológico y un recién nacido, creación de un vínculo afectivo entre la pareja de hecho o pareja en unión civil del padre o madre biológico y un recién nacido, creación de un vínculo afectivo entre un individuo y su hijo recientemente adoptado.
- El nombre del empleado;
 - La dirección del empleado;
 - La fecha de nacimiento del empleado o la fecha en que el empleado tiene menos de 18 años de edad;
 - El total de horas trabajadas por el empleado cada día y cada semana de trabajo;
 - Las ganancias de cada empleado, incluso el salario habitual por hora, cambios brutas antes con las deducciones detalladas, y las bases en las que se pagan las propinas; el total de propinas recibidas por el empleado durante la nómina de pago de la semana;
 - Con respecto a cada empleado que recibe propinas, reportes diarios o semanales completados por el empleado con la siguiente información:
 - el nombre del empleado,
 - la dirección del empleado,
 - el número de seguro social del empleado,
 - el nombre y dirección del empleador,
 - el día o semana de calendario cubierto por el informe y
 - la clasificación del trabajador bajo el código de ocupación.
 - Con respecto a cada empleado que el cual el empleador presta crédito para alojamiento o alojamiento como un sustituto de dinero en efectivo para el empleado que recibe alojamiento o alojamiento ofrecido por el empleador:
 - Información que cubra el costo de dicho alquiler o alojamiento, incluso pero no se está limitado a la naturaleza y cantidad de cualquier gasto que se calcule el valor razonable de la compra o alojamiento y la fecha requerida para cumplir la cantidad de las inversiones que se amartizan con cualquier patrimonio asignado para el abastecimiento de los alquileres, incluso el precio de la adquisición o construcción, el costo original, la tasa de amortización y la cantidad total de amortización acumulada.

- La cantidad de fondos disponibles al comienzo de ese año para el pago de beneficios del seguro para premio familiar;
- La cantidad contribuida por los trabajadores durante ese año;
- El costo directo de la administración del plan durante ese año;
- El número de empleados cubiertos por el plan el 31 de diciembre; y
- Cualquier otra información que la División de Seguros de Discapacidad Temporal pudiera requerir con respecto a la capacidad financiera del autorizador para cumplir con las obligaciones del autorizado bajo el plan.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.

El empleador debe guardar los registros de horario y salario descritos anteriormente en el lugar de empleo o en una oficina central en los Estados Unidos.