

# Labor Law Compliance Center

## NEW JERSEY SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# New Jersey Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Whistleblowers Protection NJ01	All employers	10/19
Family Leave Insurance NJ02	All employers	11/08
Workers' Compensation Posting NJ03	All employers Posting instructions on poster	-
Gender Equity NJ04	Employers with 50 or more employees Also, employers must provide a written copy of the notice and obtain a signed acknowledgment at certain times. For information on posting and employee notification <a href="#">click here</a> .	1/14
Discrimination in Employment NJ05	All employers	04/18
Family Leave Act NJ06	All employers	12/21
Discrimination in Housing NJ07	Employers associated with the sale, rental, and/or lease of properties	04/18
Discrimination in Public Accommodation NJ08	Employers that provide services to the public	04/18
Minimum Wage NJ09	All employers	04/19
Earned Sick Leave NJ10-11	All employers	12/21



# New Jersey Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Payment of Wages NJ12	All employers	04/22



# 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 o amenace con divulgar, ya sea a un supervisor o a una agencia pública toda actividad, directriz o norma del empleador o de cualquier otro empleador con el que exista una relación de negocios y que el empleado tiene motivos fundados para pensar que violan alguna ley, o en el caso de un trabajador licenciado o certificado de la salud y que tiene motivos fundados para pensar que se trata de una manera inadecuada de atención al paciente;
  - b. Facilite información o preste testimonio ante cualquier agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación sobre la violación de alguna ley, regla o reglamento que el empleador o algún otro empleador con el que exista una relación de negocios; o en el caso de un trabajador licenciado o certificado de la salud que facilite información o preste testimonio ante cualquier agencia pública que conduzca una investigación, audiencia o indagación sobre la calidad de la atención al paciente; o
  - c. Ofrece información concerniente al engaño o la tergiversación con accionistas, inversionistas, usuarios, pacientes, clientes, empleados, ex empleados, retirados o pensionados del empleador o de cualquier agencia gubernamental.
  - d. Ofrece información con respecto a toda actividad que se pueda percibir como delictiva o fraudulenta, toda directiva o práctica engañosa o de tergiversación que el empleado tenga motivos fundados para pensar que pudieran estafar a accionistas, inversionistas, usuarios, pacientes, clientes, empleados, ex empleados, retirados o pensionados del empleador o de cualquier agencia gubernamental.
  - e. Se opone o se niega a participar en alguna actividad, directriz o práctica que el empleado tiene motivos fundados para pensar que:
    - (1) viola alguna ley, o regla o reglamento que dicta la ley o en el caso de un empleado licenciado o certificado en cuidado de la salud que tiene motivos fundados para pensar que constituya atención inadecuada al paciente;
    - (2) es fraudulenta o delictiva; 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 comentadas de New Jersey de protección del empleado consciente (N.J.S.A., por sus siglas en inglés)
2. No se puede acoger a la protección contra la represalia, cuando se hace una divulgación a un organismo público, a no ser que el empleado le informe al empleador de tal actividad, política o norma a través de un aviso por escrito y le haya dado al empleador una oportunidad razonable para corregir tal actividad, política o norma. Sin embargo, no es necesaria la divulgación en los casos en que el empleado tenga indicios razonables para creer que un supervisor o más de un supervisor del empleador tienen conocimiento de tal actividad, política o norma o en los casos en los que el empleado teme que tal divulgación pueda traer como consecuencia daños físicos a su persona siempre y cuando la naturaleza de la situación sea la de una situación de emergencia.

### Información del Contacto

Su empleador ha designado a la siguiente persona para recibir notificaciones de acuerdo al parágrafo 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.

Anualmente, 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, sírvase llamar al 609-292-7832.



**Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey**

( Este Cartel debe ser fijado en un lugar visible)

**Este empleador está sujeto a las estipulaciones**

**de los beneficios de Seguro por Ausencia Familiar de la Ley de Beneficios de Seguro por Incapacidad Temporal de New Jersey.**

---

Comenzando Julio 1, 2009, la Ley de New Jersey proporcionará hasta seis (6) semanas de beneficios bajo la Ley de Seguro por Ausencia Familiar. Los beneficios son pagaderos a los empleados cubiertos bajo el Plan Estatal de New Jersey o bajo un Plan Privado aprobado proveído por el empleador para:

- **Para cuidar a un niño** recién nacido durante los primeros 12 meses después de el día de nacimiento del niño, si el empleado cubierto o pareja doméstica o pareja de unión civil del empleado cubierto, es el padre/madre biológico del niño, o los primeros 12 meses después de la adopción de un niño por el empleado cubierto.
- **Cuidado para un miembro de la familia con una condición de salud grave** que ha sido respaldada por una certificación proporcionada por un proveedor médico. Los reclamos pueden ser presentados por seis semanas consecutivas, por semanas intermitentes, o por 42 días intermitentes durante un periodo de 12 meses comenzando el primer día de la aplicación.

Un miembro de familia significa un niño, un esposo(a), una pareja doméstica, una pareja de unión civil o los padres de un individuo cubierto.

Un niño significa un niño, biológico, adoptado, o niño de crianza (foster), hijastro o un niño bajo tutela judicial de un individuo cubierto, o un niño de una pareja doméstica del individuo cubierto, o niño de una pareja de unión civil del individuo cubierto, que sea menor de 19 años de edad o que tenga 19 años de edad o más si éste es incapaz de cuidar de sí mismo debido a una incapacidad mental o física.

**Plan Estatal de New Jersey**

Empleados cubiertos bajo el Plan Estatal de New Jersey pueden obtener información perteneciente del programa y una aplicación para beneficios de la Ley de Ausencia Familiar (Forma FL-1), después de junio 1, 2009, visitando el sitio web del Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey a [www.nj.gov/labor](http://www.nj.gov/labor), llamando a la División de Beneficios de Incapacidad Temporal, sección del Servicio de Atención al Cliente al (609) 292-7060, o escribiendo a Division of Temporary Disability Insurance, PO Box 387, Trenton, NJ 08625-0387.

Si la empleada está recibiendo beneficios de Incapacidad Temporal del Plan Estatal por embarazo, después de que nazca el niño, la División le enviará a la empleada información con instrucciones para completar una aplicación para los beneficios de Seguro por Ausencia Familiar para cuidar el recién nacido. Si se hace un reclamo para beneficios de Seguro por Ausencia Familiar, los beneficios empiezan inmediatamente empezando inmediatamente después que la empleada se recupere de la incapacidad relacionada con el embarazo, ella será pagada el mismo beneficio semanal que recibió en dicha reclamación y no habrá un periodo de espera requerido.

**Plan Privado**

Un empleador puede elegir si proveerá a sus empleados con cobertura de beneficios de Seguro por Ausencia Familiar bajo un plan privado aprobado por la División de Seguro por Incapacidad Temporal. La División no aprobará un Plan Privado que requiere contribuciones de los empleados a menos que una mayoría de los empleados cubiertos por el Plan Privado hayan acordado a la cobertura del Plan Privado por elección escrita. Los empleadores proporcionarán la información con respecto al Plan Privado y los formularios apropiados para reclamar beneficios a los empleados cubiertos bajo el Plan Privado.

**Financiación del Programa**

Este programa es financiado por contribuciones hechas por el empleado. Comenzando el 1ro de enero del 2009, los empleadores tienen autorización para deducir la contribución de los salarios del empleado de todos los empleados cubiertos bajo el Plan Estatal. Estas deducciones deben aparecer en el sobre de pago del empleado, el cheque o en otra forma de notificación. La base del salario sujeta a impuestos para los beneficios de Seguro por Ausencia Familiar es la misma base sujeta a impuestos para los beneficios de Seguro por Desempleo y los beneficios de Seguro por Incapacidad Temporal.

Los empleados cubiertos bajo un plan privado aprobado no tendrán contribuciones deducidas de sus salarios para los beneficios de Seguro por Ausencia Familiar a menos que una mayoría de los trabajadores hayan acordado a contribuir a un plan privado aprobado. Si los empleados acuerdan a contribuir al Plan Privado, las contribuciones no pueden exceder los pagos hechos por los trabajadores cubiertos bajo el Plan Estatal.

---

El cumplimiento de esta ley esta a cargo del:  
New Jersey Department of Labor  
and Workforce Development  
Division of Temporary Disability Insurance  
PO Box 387  
Trenton, New Jersey 08625-0387

Copias adicionales de éste cartel o cualquier otro el pueden ser obtenidas comunicándose con  
New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Office of Constituent  
Relations, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110  
(609) 777-3200

LWD es un empleador con Oportunidades de Igualdad y con programas de oportunidad de igualdad. Ayudas Auxiliares y servicios están disponibles cuando sean necesarios para los individuos con incapacidades.

Si usted necesita éste documento en Braille o en letra grande, llame al (609) 292-2680. Si usa el TTY puede comunicarse con este departamento a través de New Jersey Relay: 7-1-1



PR-2S (R-11-08)

**NJ02S**



**Labor Law Compliance Center**

**(800) 801-0597**

**www.laborlawcc.com**



## POSTING NOTICE

The law requires every insured employer to post and maintain notices naming the company insuring its compensation liability "in a conspicuous place or places in and about the employer's place of business." The form of notice is prescribed by the Commissioner of Insurance and shall be clearly printed on a minimum of 90# index, 8½" by 11" in size. The content and arrangement of items must be consistent with the layout shown below. In accordance with 3:2-1 a duplicate filing must be made before the form is placed in use.

---

### NOTICE

**The undersigned employer hereby gives notice that the payment of compensation to employees and their dependents has been secured in accordance with the provisions of the Employer's Liability Insurance Law, Title 34, Chapter 15, Article 5, Revised Statutes New Jersey, by insuring with the**

( \_\_\_\_\_ ) Insurance Company

for the period

**Beginning** ..... **Ending** .....  
**Employer** .....

***In accordance with the above cited law, notice of compliance must be posted and maintained conspicuously in and about the employer's workplaces.***



# Derecho a estar exento de desigualdad o discriminación de género con respecto al pago, la remuneración, los beneficios o cualquier otro término o condición de empleo

*Las leyes de New Jersey y federales prohíben a los empleadores discriminar contra cualquier persona con respecto a su pago, remuneración, beneficios o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo debido a su género.*

## LEYES FEDERALES

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación laboral debido al género de la persona, entre otras cosas. Las reclamaciones acordes al Título VII deben ser presentadas ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) antes de que puedan ser presentadas ante un tribunal. Entre los recursos legales conforme al Título VII están: una orden que prohíba los actos ilícitos de discriminación, que se pague remuneración con carácter retroactivo, y que se pague por daños compensatorios y punitivos.

La Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación con respecto a la remuneración basado en el género de la persona. Las reclamaciones acordes a EPA se pueden presentar ya sea ante la EEOC o directamente ante los tribunales. Entre los recursos legales conforme a EPA están: la retribución de las sumas de salarios o sueldos que el empleador deba, además de una suma adicional equivalente por daños y perjuicios liquidados.

Se le ruega tener en cuenta que para que una reclamación por desigualdad de remuneración basado en el género proceda conforme a la EPA, tiene que ser por el mismo tipo de trabajo en empleos en los que su rendimiento exija las mismas destrezas, el mismo esfuerzo y las mismas responsabilidades, las cuales se realizan en las mismas condiciones de trabajo.

Existen estrictos límites en cuanto al plazo de tiempo del que se dispone para presentar reclamaciones por discriminación laboral. Para mayor información, comuníquese con la EEOC, llamando al 800-669-4000 o en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## LEYES DE NEW JERSEY

La Ley contra la Discriminación en New Jersey (LAD, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación laboral debido al género de la persona, entre otras cosas. Las reclamaciones conforme a LAD se pueden presentar a la División de Derechos Civiles de New Jersey (NJDCR, por sus siglas en inglés) o directamente ante los tribunales. Entre los recursos legales conforme a LAD están: una orden que prohíba los actos ilícitos de discriminación, que se pague remuneración con carácter retroactivo, y que se pague por daños compensatorios y punitivos.

Otra ley estatal, N.J.S.A. 34:11-56.1 y siguientes, también prohíbe la discriminación respecto a la tasa salarial o el método de pago de salarios al empleado debido a su género. Las reclamaciones conforme a esta ley contra la discriminación con respecto a los salarios se pueden presentar ante el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey (NJDLWD, por sus siglas en inglés) o directamente ante los tribunales. Entre los recursos legales conforme a esta ley están: la retribución de las sumas de salarios o sueldos que le deben, además de una suma adicional equivalente por daños y perjuicios liquidados.

Se le ruega tenga en cuenta que conforme a la ley estatal contra la discriminación con respecto a los salarios, no se considera discriminación el hecho de que exista un diferencial salarial entre los empleados basado en otros factores razonables que no sean el género de la persona.

Existen estrictos límites en cuanto al plazo de tiempo del que se dispone para presentar reclamaciones por discriminación laboral. Para mayor información relacionada con las reclamaciones conforme a LAD, comuníquese con NJDCR, llamando al 609-292-4605 o en [www.njcivilrights.gov](http://www.njcivilrights.gov). Para obtener información acerca de N.J.S.A. 34:11-56.1 y siguientes, comuníquese con la División de Cumplimiento de Horarios y Salarios (DWHC), del NJDLWD, llamando al 609-292-2305 o en <http://lwd.state.nj.us>.

***Este aviso se debe exponer a la vista de todos.***





# La Ley de New Jersey Prohibe **Discriminación** en Empleos

## **POR CAUSA DE:**

Raza, Credo, Nacionalidad de Origen, Sexo, Embarazo, Lactancia Materna, Identidad de Género o Expresión, Edad, Estado Civil o Socios Domésticos o Uniones Civiles. Ancestros, Incapacidad, Nacionalidad, Orientación Sexual o Afectiva, Rasgos Celulares o Sangre Hereditaria Anormal, Información genética (incluyendo la denegación a someter a la prueba genética), por Servicios en las Fuerzas Armadas.

## **POR PARTE DE:**

Los Empleadores del Sector Privado y el Sector Público, las Agencias de Empleos, o los Sindicatos de Trabajadores.

## **CON RESPECTO A:**

Contra tación, Promoción, Transferencia, Democión, Despidos, Salario, Beneficios, Otros Privilegios, Condiciones o Términos del Empleo, Despido Masivo, Hostagimiento, Aprendizaje y Programas de Adiestramiento, Referencia de Empleos o Miembros del Sindicato.

## **OPOR:**

Represalias al haber sometido una queja, participación o prestar testimonio en los p rodecimientos o por oposición a cualquier acto prohib ido por la Ley en Contra de lo Discriminación en New Jersey.

## **LOS RECLAMOS PUEDEN INCLUIR:**

Un orden a cesar y desistir del comportamiento discriminatorio, recuperación de los beneficios perdidos. compensación monetaria por daños, perjuicios y humillaciones como resultado de la discriminación ilegal y los pagos del abogado.

*Los periódicos y las publicaciones comerciales no pueden publicar anuncios de los empleadores que discriminan en contra de fas personas, lo cual es una violación a la Ley de New Jersey en Contra de la Discriminación, N.J.S.A. 10:5-1 et seq.*

Las violaciones deben ser sometidas a la oficina más cercana o llama a la línea gratis:  
**866-405-3050** (Sin cargos) ó en internet **www.NJCivilRights.gov**

### **Northern Regional Office**

31 Clinton Street  
Newark, NJ 07102  
Phone: (973) 648-2700  
Fax: (973) 648-4405

### **Central Regional Office**

140 East Front Street  
P.O. Box 090  
Trenton, NJ 08625-0090  
Phone: (609) 292-4605  
Fax: (609) 984-3812

### **Southern Regional Office**

5 Executive Campus  
Suite 107  
Cherry Hill, NJ 08034  
Phone: (856) 486-4080  
Fax: (856) 486-2255

### **South Shore Regional Office**

1325 Boardwalk  
Tennessee Ave. & Boardwalk  
Atlantic City, NJ 08401  
Phone: (609) 441-3100  
Fax: (609) 441-3578

**DIVISION ON  
CIVIL RIGHTS**

Todas las organizaciones laborales, agencias de empleo y empleadores que cubre la Ley de New Jersey en Contra de la Discriminación tendrán que exhibir el Afiche Oficial de la División de Derechos Civiles de New Jersey en los lugares de mayor Visibilidad para todos los empleados y personas que solicitan empleos N.J.A.C 13:8-1.2



rev.4.8.18

**NJ05S**



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597  
www.laborlawcc.com







## La Ley de Ausencia Familiar de Nueva Jersey (NJFLA)

generalmente da derecho a ciertos empleados a tomar hasta 12 semanas de ausencia familiar en un período de 24 meses sin perder el trabajo.

### Los empleadores generalmente deben proporcionar una ausencia de la NJFLA en los siguientes casos:

- ▶ Si el EMPLEADOR tiene al menos 30 empleados en todo el mundo o si es una entidad gubernamental estatal o local, independientemente de su tamaño;
- ▶ Si el EMPLEADO ha trabajado para ese empleador durante al menos 1 año y ha trabajado al menos 1000 horas en los últimos 12 meses; y
- ▶ Si la AUSENCIA se toma para lo siguiente:

*Tenga en cuenta que la Ley de Ausencia Familiar de NJ no proporciona una ausencia por problemas de salud del empleado.*

*Ciertos empleados cumplen los requisitos para obtener una ausencia adicional en virtud de la Ley Federal de Ausencia Médica y Familiar.*

- ▶ Cuidar o relacionarse afectivamente con un niño, siempre que la ausencia comience dentro del período de 1 año a partir del nacimiento, adopción o acogida temporal del niño;
- ▶ Cuidar a un familiar o alguien que sea comparable a un familiar, que tenga un problema de salud grave o que haya sido aislado o puesto en cuarentena debido a una sospecha de exposición a una enfermedad transmisible (incluida la COVID-19) durante un estado de emergencia; o
- ▶ Dar atención o el tratamiento necesarios para un niño durante un estado de emergencia si su escuela o lugar de cuidado está cerrado debido a una epidemia de una enfermedad contagiosa (incluida la COVID-19) u otra emergencia de salud pública.

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



**1-833-NJDCR4U**

711 (Servicio de retransmisión)

**NJCivilRights.gov**

#CivilRightsNJ



**NJ DIVISION ON CIVIL RIGHTS**  
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StopTheHate



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
www.laborlawcc.com

NJ06E



# La Ley de New Jersey Prohibe **Discriminación** en Viviendas

## **POR CAUSA DE:**

Raza, Credo, Color, Nacionalidad de Origen, Sexo, Embarazo, Lactancia Materna, Identidad de Género o Expresión, Estado Civil o Socios Domésticos o Uniones Civiles, Ancestros, Nacionalidad, Orientación Sexual o Afectiva, Incapacidad, Entradas Legales (incluyendo Sección 8), o Responsabilidad por Servicio en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos.

## **POR PARTE DE:**

Los Agentes de Bienes Raíces, las Instituciones Financieras, los Propietarios, los Dueños o los Superintendentes de los Edificios y sus Agentes y Empleados

## **CON RESPECTO A:**

- La venta o el alquiler o la renta de un propiedad
- Los anuncios de un propiedad
- Ofertas de transmisión para comprar o alquiler
- La aplicación y término de una hipoteca u otro préstamo para la compra

## **LOS RECLAMOS PUEDEN INCLUIR:**

Un orden a cesar y desistir del comportamiento discriminatorio; reembolso por pérdida financiera; remuneración monetaria por daños, perjuicios y humillaciones como resultado de la discriminación ilegal y los gastos legales.

*Los periódicos no pueden publicar anuncios de bienes raíces que contengan cualquier discriminación contra las personas protegidas por la Ley de New Jersey en Contra de la Discriminación, N.J.S.A. 10:5-1 et seq.*

Las violaciones deben ser sometidas a la oficina más cercana o llama a la línea gratis:  
**866-405-3050** (Sin cargos) ó en internet **www.NJCivilRights.gov**

### **Northern Regional Office**

31 Clinton Street  
Newark, NJ 07102  
Phone: (973) 648-2700  
Fax: (973) 648-4405

### **Central Regional Office**

140 East Front Street  
P.O. Box 090  
Trenton, NJ 08625-0090  
Phone: (609) 292-4605  
Fax: (609) 984-3812

### **Southern Regional Office**

5 Executive Campus  
Suite 107  
Cherry Hill, NJ 08034  
Phone: (856) 486-4080  
Fax: (856) 486-2255

### **South Shore Regional Office**

1325 Boardwalk  
Tennessee Ave. & Boardwalk  
Atlantic City, NJ 08401  
Phone: (609) 441-3100  
Fax: (609) 441-3578

**DIVISION ON  
CIVIL RIGHTS**

Todos los agentes de bienes raíces y personas que se comprometen en el negocio de la venta o alquiler de propiedades que cubre la Ley de New Jersey Contra la Discriminación N.J.S.A. 10:5-1 tendrán que exhibir el afiche oficial de la División de Derechos Civiles de New Jersey en los lugares de mayor visibilidad para los arrendatarios y compradores N.J.A.C. 13:8-1.3.



rev.4.8.18

**NJ07S**



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597  
www.laborlawcc.com



# La Ley de New Jersey Prohibe **Discriminación en los Establecimientos Públicos**

## **POR CAUSA DE:**

Raza, Credo, Color, Nacionalidad de Origen, Ancestro, Nacionalidad, Estado Civil o Socios Domésticos o Uniones Civiles, Orientación Sexual o Afectiva, Sexo, Embarazo, Lactancia Materna, Identidad de Género o Expresión, Incapacidad, o Responsabilidad por Servicio en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos.

## **POR PARTE DE:**

Propietario, Administrador, Dueño, Superintendente, Vigilante, Agente o Empleado

## **CON RESPECTO A:**

Los servicios, facilidades, privilegios o acceso a las instalaciones que están disponibles al público en cualquier lugar (así tenga o no un edificio principal, oficina u otro lugar). Los establecimientos públicos incluyen, pero no limitando a, escuelas, edificios de gobierno, cortes, restaurantes, tavernas, bibliotecas, hoteles, gimnasios, teatros y hospitales.

## **LOS RECLAMOS PUEDEN INCLUIR:**

Una orden para desistir del comportamiento discriminatorio, reembolso por pérdida financiera; remuneración monetaria por daños, perjuicios y humillaciones como resultado de la discriminación ilegal y los gastos legales.

Las violaciones deben ser sometidas a la oficina más cercana o llama a la línea gratis:  
**866-405-3050** (Sin cargos) ó en internet **www.NJCivilRights.gov**

### **Northern Regional Office**

31 Clinton Street  
Newark, NJ 07102  
Phone: (973) 648-2700  
Fax: (973) 648-4405

### **Central Regional Office**

140 East Front Street  
P.O. Box 090  
Trenton, NJ 08625-0090  
Phone: (609) 292-4605  
Fax: (609) 984-3812

### **Southern Regional Office**

5 Executive Campus  
Suite 107  
Cherry Hill, NJ 08034  
Phone: (856) 486-4080  
Fax: (856) 486-2255

### **South Shore Regional Office**

1325 Boardwalk  
Tennessee Ave. & Boardwalk  
Atlantic City, NJ 08401  
Phone: (609) 441-3100  
Fax: (609) 441-3578

**DIVISION ON  
CIVIL RIGHTS**

Todos los establecimientos públicos que cubre la Ley de New Jersey Contra la Discriminación tendrán que exhibir el afiche oficial de la División de Derechos Civiles de New Jersey en los lugares de mayor visibilidad para las personas buscando o usando los establecimientos. N.J.A.C. 13:8-1.4.

**NJ08S**



rev.4.8.18

**Labor Law Compliance Center**  
**(800) 801-0597**  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey

Para ser colocado en un lugar visible

Resumen de la ley laboral de salarios y pago por hora del Estado de Nueva Jersey  
N.J.S.A. 34:11-56a et seq.

## Mínimo Estatutario Salario:

Fecha	La Mayoría de los Empleadores	Estacionales y pequeños empleadores (Menos de 6)	Empleadores agrícolas	* Salario en efectivo para trabajadores que reciben propinas
1 de Enero de 2019	\$8.85	\$8.85	\$8.85	\$2.13
July 1, 2019	\$10.00	NINGÚN CAMBIO	NINGÚN CAMBIO	\$2.63
1 de Enero de 2020	\$11.00	\$10.30	\$10.30	\$3.13
1 de Enero de 2021	\$12.00	\$11.10	NINGÚN CAMBIO	\$4.13
1 de Enero de 2022	\$13.00	\$11.90	\$10.90	\$5.13
1 de Enero de 2023	\$14.00	\$12.70	\$11.70	NINGÚN CAMBIO
1 de Enero de 2024	\$15.00	\$13.50	\$12.50	NINGÚN CAMBIO

\* El salario en efectivo más las propinas debe ser igual al salario mínimo.

## Sobre tiempo

Las horas de sobre tiempo se pagarán a la tasa de 1½ de la tarifa diaria regular por horas trabajadas en exceso de 40 horas en cualquier semana a excepción de cuando se especifique lo contrario por orden de pago.

Exentos del derecho a las horas extraordinarias son empleados ejecutivos, administrativos y profesionales; empleados en trabajo de una granja o en relación con la crianza o el cuidado del ganado; y, los empleados de un transportista común de pasajeros por autobuses.

## Orden de salarios y reglamentos

Los empleados de las ocupaciones que se encuentran a continuación están cubiertos por esta orden de pago y las regulaciones y debe ser pagado no menos que el salario mínimo estatutario.

Primer procesamiento de productos agrícolas

Hotel y motel  
Diversión estacional

Servicio de comida (industria de restaurantes)

Estas regulaciones están contenidas en N.J.A.C. 12: 56-11.1 et seq.

## Exenciones

Están exentos del salario mínimo legal los estudiantes de tiempo completo empleados por el colegio o la universidad en la cual están matriculados a no menos del 85% del salario mínimo efectivo; Persona de ventas externa; Persona de ventas de vehículos de motor; Empleados a tiempo parcial dedicados principalmente al cuidado y cuidado de niños en el hogar del empleador; Y los menores de 18 años (excepto que los menores de 18 años en la primera transformación de productos agrícolas, hoteles, moteles, restaurantes, minoristas, cultura de belleza, lavandería, limpieza, teñido, Los graduados de escuelas profesionales con permisos especiales bajo la Ley de Trabajo Infantil están cubiertos por la tasa legal).

Los empleados en los campamentos de verano, conferencias y retiros operados por cualquier corporación o asociación sin fines de lucro o religiosa están exentos de las tasas mínimas y de tiempo extra durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

## Mano de obra en una granja a precio de pieza

Se pagará a los empleados que trabajan a una tarifa a destajo por mano de obra en una granja por cada día trabajado no menos que el salario mínimo por hora multiplicado por el número total de horas trabajadas

## Penalidades

Cualquier empleador que viole alguna de las disposiciones de esta ley será culpable de una violación de personas desordenadas y en caso de convicción será castigado con una multa de no menos de \$ 100 ni más de \$ 1,000.

Como alternativa a, o adicional a cualquier otra sanción prevista por la ley por violaciones, el Comisionado está autorizado para evaluar y recolectar sanciones administrativas, hasta un máximo de \$ 250 por una primera violación y hasta un máximo de \$ 500 por cada violación posterior.

El empleador también pagará al Comisionado una tarifa administrativa igual a no menos del 10% o más del 25% de cualquier pago debido a los empleados.

Las sanciones por violación de esta orden están previstas por N.J.S.A. 34: 11 - 56a22

Aplicado por:

NJ Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral  
División de Cumplimiento  
de Salarios y Horas  
PO Box 389  
Trenton, Nueva Jersey 08625-0389 (609) 292-

Se pueden obtener copias adicionales de este cartel o cualquier otro póster requerido contactando al Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Nueva Jersey, Oficina de Relaciones Constituyentes, PO Box 110, Trenton, New Jersey 08625-0110, 609 / 777-3200.

Si necesita este documento en Braille o en letra grande, llame al 609 / 292-2305. Los usuarios de TTY pueden comunicarse con este departamento a través del relé de New Jersey: 7-1-1.



NJ09S



MW-220 (R-4/19)  
Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
www.laborlawcc.com



# Permiso de ausencia laboral debido a enfermedad de New Jersey

## Aviso de derechos del empleado

Spanish

Según la ley de Permiso de ausencia laboral debido a enfermedad de New Jersey, la mayoría de los empleados tienen derecho a acumular hasta 40 horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad por año. Diríjase a [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor) para conocer qué empleados están cubiertos por la ley.

**Los nuevos empleados deben recibir este aviso por escrito de parte de su empleador cuando comienzan a trabajar, y los empleados ya contratados deben recibirlo antes del 29 de noviembre de 2018. Los empleadores también deben publicar este aviso de manera visible y accesible en todos los sitios de trabajo, así como proporcionar copias a los empleados cuando lo soliciten.**

### USTED TIENE DERECHO A SOLICITAR UN PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD.

#### Cantidad de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad que le corresponde

Su empleador debe proporcionar hasta un total de 40 horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad por cada año calendario. El año calendario de su empleador es el siguiente:

Inicio del año calendario: \_\_\_\_\_

Fin del año calendario: \_\_\_\_\_

#### Tasa de acumulación

Usted acumula horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad a una tasa de 1 hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de permiso por año calendario. Alternativamente, su empleador puede brindarle 40 horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad acumulada por adelantado.

#### Fecha en que se inicia la acumulación

Usted comienza a acumular días de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad a partir del 29 de octubre de 2018 o de su primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

**Excepción:** si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva vigente al 29 de octubre de 2018, usted comenzará a acumular horas de ausencia laboral debido a enfermedad bajo esta ley a partir de la fecha en que el acuerdo expire.

#### Fecha en la que el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad acumulada está disponible para su uso

Puede comenzar a usar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad acumulada bajo esta ley a los 120 días de haber comenzado su relación laboral.

#### Razones aceptables para usar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad

Puede utilizar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad cuando:

- Usted necesita obtener un diagnóstico, atención médica, tratamiento o recuperación debido a un trastorno mental o enfermedad física, lesión o condición de salud; o necesita obtener atención médica preventiva.
- Usted debe cuidar de algún miembro de su familia que necesite obtener un diagnóstico médico, cuidado, tratamiento o recuperación a razón de un trastorno mental o enfermedad física, lesión o condición de salud; o un miembro de la familia necesita atención médica preventiva.
- Usted o un miembro de su familia ha sido víctima de violencia doméstica o violencia sexual y necesita tiempo para el tratamiento, asesoramiento o para prepararse para proceder legalmente.
- Usted necesita asistir a conferencias, reuniones o eventos relacionados con la educación escolar de su hijo; o para asistir a una reunión escolar para tratar temas relacionados con la salud de su hijo.
- El negocio de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o necesita cuidar de un hijo cuya escuela o proveedor de cuidado infantil cerró debido a una emergencia de salud pública.

#### Miembros de la familia

La ley reconoce a las siguientes personas como "miembros de la familia"

- Hijo/a (biológico, adoptivo o de crianza; hijastro; guardián legal; hijo de la pareja doméstica o resultado de unión libre)
- Nieto/a
- Hermano/a
- Cónyuge
- Concubino o pareja de unión civil
- Padres
- Abuelo/a
- Hermano/a, pareja doméstica o pareja de unión civil del padre o abuelos de un empleado



- Hermanos del cónyuge, concubino o pareja de unión civil de un empleado
- Cualquier otra persona con relación consanguínea con el empleado
- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la familia

### Aviso anticipado

Si su necesidad de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad es previsible (se puede planificar con anticipación), su empleador podría solicitar un aviso con hasta 7 días de anticipación sobre su intención de utilizar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad acumulada. Si su necesidad de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad es imprevisible (no puede planificarse con anticipación), su empleador puede solicitarle que lo notifique tan pronto como sea posible.

### Documentación

Su empleador podría requerir documentación que demuestra su necesidad de solicitar un permiso de ausencia laboral debido a enfermedad acumulada en caso de que necesite 3 o más días consecutivos de trabajo, o durante ciertas fechas especificadas por el empleador. La ley prohíbe que los empleadores exijan que su proveedor de atención médica especifique el motivo médico de su permiso de ausencia laboral.

### Ausencia laboral debido a enfermedad no usada

Hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad no usadas pueden trasladarse al año calendario siguiente. Sin embargo, su empleador solo está obligado a permitirle utilizar hasta 40 horas de permiso por año calendario. Alternativamente, su empleador puede ofrecer comprar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad no utilizado al final del año calendario.

### Usted tiene derecho a estar libre de represalias de parte de su empleador por usar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por:

- Solicitar y hacer uso de un permiso de ausencia laboral debido a enfermedad
- Presentar un reclamo por presuntas violaciones de la ley
- Comunicarse con cualquier persona, incluyendo compañeros de trabajo, sobre cualquier violación de la ley
- Participar en un procedimiento legal relacionado con una presunta violación de la ley, así como
- Informar a otra persona sobre los potenciales derechos que le corresponden según la ley.

Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación, suspensión o reducción de horas, o cualquier otra acción laboral en su contra por ejercer, o intentar ejercer, cualquier derecho garantizado por la ley.

### Usted tiene derecho a presentar un reclamo

Puede presentar un reclamo en línea en el New Jersey Department of Labor and Workforce Development en [nj.gov/labor/wagehour/complnt/filing\\_wage\\_claim.html](http://nj.gov/labor/wagehour/complnt/filing_wage_claim.html) o llamando al 609-292-2305 de lunes a viernes entre las 8:30 a.m. y 4:30 p.m.

### Guarde una copia de este aviso y de todos los documentos que muestren la cantidad de horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, así como la acumulación y el uso de estas horas.

Usted tiene derecho a recibir este aviso en inglés y, si está disponible, en su idioma natal.

Para obtener más información, visite el sitio web del Department of Labor and Workforce Development: [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor).

Aplicado por:

Department of Labor and Workforce Development of New Jersey  
**División de Cumplimiento de Horas y Salarios**  
 PO Box 389  
 Trenton, NJ 08625-0389  
 609-292-2305

Este y otros carteles obligatorios para el empleador están disponibles gratuitamente en línea en [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor).



**Muestre este cartel en un lugar visible**



# Pago de Salarios

## Es Deber de Todo Patrono el de Pagar Sueldos Integros a sus Empleados Por lo Menos Dos Veces Cada Mes

Sin embargo, los empleados ejecutivos y los supervisores pueden cobrar sus salarios con regularidad una vez al mes. Los pagos deberán ser efectuados regularmente los días previamente designados.

Cuando el día de pago corresponda a un día que no se trabaja, dicho pago habrá de efectuarse el próximo día laborable a menos que se provea de otra manera según un contrato de unión.

El fin del periodo de pago por el cual se efectúa el pago el día indicado como el día normal de pago, no se extenderá más allá de los 10 días anteriores a tal día normal de pago.

Si se hace el pago por cheque, se harán los arreglos necesarios para que se pueda cambiar el cheque por la cantidad entera y sin dificultad para el empleado.

- Cuando el empleado abandona o termina el empleo por cualquier motivo, incluyendo disputas laborales, será pagado el salario entero que se le debe no más tarde del día normal de pago por el periodo en el cual sucedió la terminación.
- Se podrán permitir 10 días adicionales para procesar el pago en el caso de que una disputa laboral envuelva a los empleados que procesan el pago.
- A los empleados a quienes se pagan a base de incentivo se les pagará un estimado razonable de salarios debidos hasta que las cantidades exactas se puedan calcular.
- El pago se podrá hacer por los medios normales o por correo si se pide.

Será ilegal hacer cualquier acuerdo relacionado al pago diferente al que la ley provee, excepto para pagar a plazos más cortos o para pagar por adelantado.

Los salarios debidos a un empleado fallecido se podrán pagar a los sobrevivientes en la orden de preferencia, según aparece explicado en el estatuto.

## No se harán descuentos de los salarios de los empleados exceptuando:

Cantidades autorizadas por la Ley de New Jersey o por la Ley de los Estados Unidos o pagos para corregir errores en el pago de salarios. Contribuciones o pagos autorizados por empleados sea por escrito o sea según un contrato de unión para:

Bienestar del empleado • el seguro • hospitalización • médico o quirúrgico o ambos • pensión • jubilación • planes de participación en los beneficios y de ahorros administrados por la compañía • y planes para establecer fondos de jubilación individual en una base del grupo o del individuo o cuentas de jubilación individual en cualquier banco aprobado por el gobierno estatal o federal o asociación de ahorros y préstamos • Opciones para comprar valores o planes para comprar valores en el mercado libre • Cuentas personales de ahorros de los empleados • unión de crédito • sociedades de fondos de ahorros • fondos de erección de edificios y préstamos • ahorros y préstamos • vacación de Navidad u otros fondos de ahorros o bonos del Ministerio de Hacienda de los Estados Unidos.

La compra de productos de la compañía o préstamos del empleador de acuerdo con un horario de pagos periódicos según el contrato original sobre la compra o el préstamo •

Equipos de seguridad • costos y honorarios por reemplazar las identificaciones de los empleados para el acceso a zonas de aeropuertos que son estériles o aseguradas • Contribuciones para caridades organizadas y debidamente reconocidas • El alquiler de ropa para el trabajo o uniformes o para la lavada o el lavado en seco de ropa para el trabajo o uniformes • Las cuotas y pagos de unión • cuotas de membresía en gimnasios • servicios de cuidado infantil.

## Todo Patrono Deberá:

- Notificar a los empleados en el momento de ofrecerle el trabajo cuanto les va a pagar y el día normal de pago.
- Notificar a los empleados de los cambios en el pago y en el día normal de pago antes de efectuarse estos cambios.
- Proveer a cada empleado un comprobante con cada pago indicando el pago en bruto, el pago neto y los descuentos.
- Hacer y mantener documentos para los empleados, incluyendo horas y salarios, y presentar estos documentos para inspección.
- Proveer a los empleados al momento de la contratación el aviso obligatorio (formulario número MW-400) en el que se describe la obligación del empleador de mantener registros e informar en materia de salarios, beneficios, impuestos y otras contribuciones y evaluaciones.

**El Comisionado del Trabajo esforzará y administrará las provisiones de esta ley. El Comisionado o un representante autorizado tendrá el poder de hacer todas las inspecciones necesarias de establecimientos y documentos.**

Cualquier patrono que, a sabiendas y deliberadamente, viole cualquier provisión de esta ley será culpable de un delito menor y al ser declarado culpable le será impuesta una multa no menor de \$100 ni mayor de \$1,000. Cada día durante el cual cualquier violación de esta ley continúa constituirá una ofensa distinta y aparte.

Como una alternativa a o además de cualesquier otras sanciones proveídas por la ley por violaciones, el Comisionado está autorizado para imponer y coleccionar penalidades administrativas, hasta un máximo de \$250 por la primera violación y hasta un máximo de \$500 por cada subsiguiente violación.

El patrono pagará al Comisionado también un pago administrativo que lleque a no menos de 10 por ciento ni más de 25 por ciento de cualquier pago de salarios que se haga como resultado de una investigación del Comisionado o de su representante autorizado.

El Comisionado puede, luego de disponer el envío de una notificación al empleador o empresa sucesora y de brindar la oportunidad de tener una audiencia de conformidad con las disposiciones de la "Ley de Procedimientos Administrativos (Administrative Procedure Act)", P.L.1968, c.410 (C.52:14B-1 et seq.), emitir una decisión por escrito impartiendo instrucciones a la agencia pertinente para que proceda a suspender una o más licencias en posesión del empleador o empresa sucesora, por el período de tiempo que determine el Comisionado.

**Por Favor Tome Nota: La División de Cumplimiento de Horarios y Salarios no investiga ni hace preguntas acerca del estado legal de ningún trabajador. La División aplica las leyes laborales de New Jersey de manera equitativa sin importar el estado legal del trabajador. La División no comparte información con "Inmigración".**

Esforzada por: Division of Wage and Hour Compliance  
NJ Department of Labor and Workforce Development  
PO Box 389 • Trenton, NJ 08625-0389 • 609-292-2305

Este y otros pósters requeridos por el empleador están disponibles en línea gratis en [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor).



MW-17S (4/22)

Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

NJ12S

