

NEW JERSEY

Leyes laborales

Department of Labor and Workforce Development
Pago de salarios, Seguro por desempleo, Ley de protección del denunciante, Resumen sobre las leyes de trabajo de menores de edad, La clasificación errónea del trabajador

Pago de salarios Department of Labor and Workforce Development

Para ser expuesto en un lugar para el público en general

Capítulo 173, Leyes del Estado de New Jersey, 1965: Relacionado al

Pago de Salarios

Es Deber de Todo Patrono el de Pagar Sueldos Integros a sus Empleados Por lo Menos Vencidos 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 si se hace por el método normal o por correo si se pide.

- 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 el 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 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:

- Biensertar 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 cuotas 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 • ahorros • fondos de • ercción de edificaciones y préstamos • ahorros y préstamos • inversión 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 empleado 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.

Department of Labor and Workforce Development

Permiso de ausencia laboral debido a enfermedad de New Jersey

Aviso de derechos del empleado

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 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 raíz de un trastorno mental o enfermedad física, lesión o condición de salud; o un miembro de la familia necesita atención médica preventiva.

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 demuestre 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 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, usted 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 respaldas de parte de su empleador por usar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad

Su empleador no puede tomar respaldas 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 respaldas 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/complaint_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.

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, o en la Oficina de Relaciones Constituyentes, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 • 609-777-3200.

Muestre este cartel en un lugar visible

NEW JERSEY DEPARTMENT OF
LWD
 LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
nj.gov/labor

REV. 10/2018

Trabajo de menores de edad

New Jersey

Resumen sobre las Leyes de Trabajo de Menores de Edad

Tipo de empleo

Edad mínima

Horas de trabajo que no se deben exceder⁽¹⁾⁽²⁾

Horas

Esta notificación debe colocarse en un lugar visible.

Esta notificación se utiliza solamente para una referencia rápida. Para encontrar el texto completo, consulte N.J.S.A. 34:2-21.1 y siguientes y N.J.A.C. 12:56 y siguientes.

Trabajo durante las horas escolares
 Los menores de 16 no pueden trabajar durante las horas que deben asistir a la escuela.

Certificado o permiso necesario⁽²⁾
Certificado de empleo (también llamado documento de trabajo) y **certificado de edad**. Los menores que trabajen de manera lucrativa deben tener un certificado de empleo. Algunos empleadores podrían pedir un certificado de edad de menores entre los 16 y 21 años de edad. Este los indica a los empleadores que un menor es lo suficientemente mayor como para hacer ciertos tipos de trabajo.

Para recibir documentos de trabajo o un certificado de edad, el menor debe presentar la solicitud en persona ante el funcionario emisor del distrito escolar donde reside el menor.
 Lea los documentos de trabajo con atención. Contienen información importante para usted. Los documentos sólo son válidos durante el periodo de tiempo y las condiciones establecidas en dichos documentos.

Registros requeridos
 Los empleadores deben mantener ciertos registros para todos los empleados menores de 18 años de edad. Se requieren los siguientes registros:

- Nombre • dirección • fecha de nacimiento • horas de inicio y finalización de los periodos diarios de trabajo y para comer • cantidad de horas trabajadas por día • salarios pagados a cada mes.

Los registros requeridos para los **Distribuidores de diarios** son:

- Nombre • dirección • fecha de nacimiento • fecha en que comenzaron y dejaron la distribución de diario • cantidad de diarios vendidos • descripción general de la zona de la ruta en la que se trabaja.

Estos registros no tienen que ser guardados para:

- aquellos menores y los servicios domésticos en hogares privados
- aquellos personas en actividades agrícolas
- menores entre 16 y 18 años de edad empleados durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en un campamento de verano, una conferencia o un retiro organizado por una empresa o asociación sin fines de lucro o religiosa.

Requisitos de salario mínimo

La tasa de salario mínimo no se aplica a menores de edad que no han cumplido los 18 años de edad, a excepción de lo establecido en N.J.A.C. 12:56-11, 12:56-13, 12:56-14 y N.J.A.C. 12:57. Trámites de salarios para menores de edad.

NOTA: A los empleadores sujetos a la Ley Federal de Normas, Horas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act, FLSA*) se les exige pagar el salario mínimo federal a los menores no cubiertos por una orden de salario.

Información general

Descansos

Los menores de 16 años de edad deben recibir un periodo para comer de 30 minutos luego de 5 horas consecutivas de trabajo.

Trabajo durante las horas escolares

Los menores de 16 no pueden trabajar durante las horas que deben asistir a la escuela.

Certificado de empleo (también llamado documento de trabajo) y **certificado de edad**

Los menores que trabajen de manera lucrativa deben tener un certificado de empleo. Algunos empleadores podrían pedir un certificado de edad de menores entre los 16 y 21 años de edad. Este los indica a los empleadores que un menor es lo suficientemente mayor como para hacer ciertos tipos de trabajo.

Para recibir documentos de trabajo o un certificado de edad, el menor debe presentar la solicitud en persona ante el funcionario emisor del distrito escolar donde reside el menor.

Lea los documentos de trabajo con atención. Contienen información importante para usted. Los documentos sólo son válidos durante el periodo de tiempo y las condiciones establecidas en dichos documentos.

Registros requeridos

Los empleadores deben mantener ciertos registros para todos los empleados menores de 18 años de edad. Se requieren los siguientes registros:

- Nombre • dirección • fecha de nacimiento • horas de inicio y finalización de los periodos diarios de trabajo y para comer • cantidad de horas trabajadas por día • salarios pagados a cada mes.

Los registros requeridos para los **Distribuidores de diarios** son:

- Nombre • dirección • fecha de nacimiento • fecha en que comenzaron y dejaron la distribución de diario • cantidad de diarios vendidos • descripción general de la zona de la ruta en la que se trabaja.

Estos registros no tienen que ser guardados para:

- aquellos menores y los servicios domésticos en hogares privados
- aquellos personas en actividades agrícolas
- menores entre 16 y 18 años de edad empleados durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en un campamento de verano, una conferencia o un retiro organizado por una empresa o asociación sin fines de lucro o religiosa.

Requisitos de salario mínimo

La tasa de salario mínimo no se aplica a menores de edad que no han cumplido los 18 años de edad, a excepción de lo establecido en N.J.A.C. 12:56-11, 12:56-13, 12:56-14 y N.J.A.C. 12:57.

NOTA: A los empleadores sujetos a la Ley Federal de Normas, Horas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act, FLSA*) se les exige pagar el salario mínimo federal a los menores no cubiertos por una orden de salario.

Trabajo prohibido a los menores

Hay excepciones algunas de estas prohibiciones:

- trabajo hecho por los estudiantes bajo la supervisión e instrucción de funcionarios o maestros
- trabajo hecho por menores que tienen por lo menos 17 años de edad, haciendo trabajo relacionado con el campo principal de sus estudios, bajo las condiciones del permiso especial de graduados de una escuela vocacional
- trabajo hecho por los menores en programas de logros del año junior.

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

Ningún menor que tiene menos de 18 años de edad puede estar empleado, verse afectado ni permitido trabajar, alrededor de, ni en conexión con lo siguiente:

- hacer o empacar pinturas, colores, pluma blanca o rojo; manejar ácidos o tintas peligrosos o venenosos, cantidades peligrosas de polvo, gases, vapores o humos tóxicos o nocivos
- trabajo que involucre la exposición al benceno a cualquier compuesto con benceno que sea volátil o pueda penetrar la piel
- fabricación, el transporte o la utilización de explosivos con sustancias altamente inflamables.

La frase "La fabricación, el transporte o la utilización de explosivos con sustancias altamente inflamables", tal como se utiliza en la sección de ocupaciones prohibidas de la Ley de Trabajo de Menores de Edad, no incluye llenado de tanques de gasolina de vehículos de motor por medio de una manguera conectada al equipo de bombeo automático o manuales que se utilizan habitualmente en estaciones de servicio de gasolina.

Esta interpretación no afecta de ninguna manera cualquier prohibición que se encuentre en la Ley de Trabajo de Menores de Edad con respecto a la maquinaria eléctrica o peligrosa o las ocupaciones peligrosas.

SUSTANCIAS PROHIBIDAS

- Sustancias cancerígenas, • Material corrosivo
- Sustancias tóxicas o peligrosas
- Sustancias radiactivas y radiación ionizante

TIPOS DE TRABAJOS PROHIBIDOS

La demolición de edificios, barros o maquinaria pesada

La fabricación e el ensamblaje de barras

El llenado de aviones con bombilla, ya sean comerciales o privados

El aceitado, el barrido o la limpieza de maquinarias en movimiento o la asistencia en estas tareas.

La operación o reparación de elevadores u otros equipos de elevación

Pesar descensos o sin sistemas generalmente aceptadas

Mantenimiento de llantas de una sola pieza o de varias piezas

Servir bebidas en cualquier zona de servicio de bar, incluidos, entre otros, bares al aire libre en piscinas y otras instalaciones recreativas.

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

Este y otros pósters que se les exige exhibir a los empleadores, se encuentran a la disponibilidad en Internet de manera gratuita en nj.gov/labor.

o de la siguiente dirección: Office of Constituent Relations, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 • 609-777-3200.

Si necesita este documento en sistema Braille o en letras grandes, llame al 609-292-2305.

Los usuarios de TTY pueden comunicarse con este departamento por medio del servicio de retrotransmisión de New Jersey: 7-1-1.

MW-129

REV. 07/2019

Penalización por violaciones a las Leyes de Trabajo de Menores de Edad

Cualquier persona que emplee o permita que un menor sea empleado a que trabaje infringiendo esta ley o cualquier pedido o resolución emitidos de acuerdo con las disposiciones de esta ley, que obstruya el trabajo del Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral, de sus funcionarios o agentes o de cualquier otra persona autorizada para inspeccionar lugares de trabajo de acuerdo con esta ley o cualquier persona que tenga un menor bajo su control o a su cuidado y que permita que el menor sea empleado o que trabaje infringiendo esta ley será encontrado culpable de un delito.

Si el acusado actúa a conciencia, el delito bajo esta sección será considerado un delito de cuarto grado. De otro modo, será un delito de alteración al orden público y el acusado deberá, bajo la pena de violación, ser castigado con una multa de por lo menos \$100 (hasta \$2,000 por una violación inicial) y por lo menos \$200 (hasta \$4,000) por cada violación subsiguiente.

Cada día durante el cual continúe cualquier violación de esta ley constituirá un delito separado y distinto, y el emplee de cualquier menor que viole esta ley, con respecto a cada menor empleado de este fuera, constituirá un delito separado y distinto.

Como alternativa o además de cualquier otra sanción dispuesta por ley por las violaciones de PL 1940, c.133 (34:2-21.1 y siguientes), si el comisionado de trabajo y desarrollo de la fuerza laboral descubre que una persona ha violado la ley, el comisionado está autorizado a evaluar y recopilar penalizaciones administrativas de hasta \$500 por una primera violación, hasta \$1,000 por una segunda violación y hasta \$2,500 por cada violación subsiguiente, como se especifica en un programa de penalizaciones que el comisionado promulgará como la regla o reglamentación de acuerdo con la "Ley de Procedimientos Administrativos", PL 1968, c.410 (C.52:14B-1 y siguientes). Al determinar el monto de la penalización impuesta a causa de una violación, el comisionado considerará factores que incluyen el historial de las violaciones previas de un empleador, la gravedad de la violación, la buena intención del empleador y el tamaño del comercio del empleador.

No se impondrá ninguna penalización administrativa en relación con esta sección a menos que se haya producido una violación luego de la fuerza de trabajo proporcione al presunto transgresor una notificación de la violación y una oportunidad de solicitar una audiencia con el comisionado o la persona designada por el comisionado en el plazo de 15 días desde la recepción de la notificación.

Si se solicita una audiencia, el comisionado emitirá un pedido final y el desvirtuamiento de que se ha producido una violación luego de dicha audiencia. Si no se solicita una audiencia, la notificación se convertirá en el pedido final cuando termine el periodo de 15 días. Se puede realizar el pago de la penalización cuando se emite el pedido final o

cuando la notificación se convierte en el pedido final. Una penalización impuesta en relación con esta sección se puede recuperar con costas en un resumen anterior iniciado por el comisionado en relación con "La Ley de Implementación de Penalizaciones de 1999", PL 1999, c.274 (C.2A:58-10 y siguientes).

NOTAS

¹ Un menor que tenga, por lo menos, 17 años de edad y se haya graduado de una escuela vocacional aprobada por el comisionado de educación puede participar en esas actividades en las que el menor se gradúo en dicha escuela vocacional durante las horas permitidas para los menores de 18 años de edad y mayores, si se ajusta un certificado de empleo (o copia certificada) al diploma del menor.

² Cuando las escuelas en el distrito del menor no están en temporada escolar, no se requiere ningún certificado ni permiso para menores de 16, por lo menos, 14 años de edad, en ferias agrícolas, demostraciones de caballos, prinos o de ganado, cuya duración no sea superior a los 10 días.

No se necesita ningún certificado para los menores de 15 años o más que se encuentran en vacaciones escolares durante los primeros 14 días de empleo en un servicio de comidas, restaurante, comercio minorista o trabajo en entretenimiento de tiempo junior.

³ No se aplica a menores de 16 o 17 años de edad durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en un campamento de verano, una conferencia o un retiro organizado por una empresa o asociación sin fines de lucro o religiosa, a menos que el empleo sea el trabajo de mantenimiento general o las actividades del servicio de comidas.

⁴ En el caso de que el emplee profesional sea razonablemente divisible en demostraciones o producciones separadas.

⁵ En el empleo **teatral**, las horas combinadas transcurridas en el escenario o en espera y el tiempo de demostración no deben superar un total de ocho horas en cualquier día.

⁶ En algunos casos de empleo **teatral**, el comisionado tiene la autoridad de cambiar las horas del día en las que el menor puede trabajar, pero no la cantidad total de horas.

⁷ En el empleo **general**, los menores de 14 y 15 años pueden trabajar hasta las 9 p. m. con un permiso por escrito del padre, madre o tutor legal durante el periodo de tiempo que comienza en el último día escolar del menor hasta el Día del Trabajo (Labor Day).

Desigualdad de género

Department of Labor and Workforce Development

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 reintroducción de los sumas de salarios o sueldos que el empleador deba, además de una suma adicional equivalente por daños y perjuicios liquidados.

Se le exige 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.

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