

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 empleadores se les debe pagar no menos del salario mínimo de Nueva Jersey de acuerdo a lo programado a continuación.

Table with columns: Fecha, La mayoría de empleadores, Empleadores de negocios pequeños, Empleadores agrícolas, Salario en efectivo para trabajadores que reciben propinas, Personal de atención directa de ciudades de larga duración.

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

***Para el 1 de noviembre de 2020, el Personal de atención directa de los centros de cuidado de largo plazo recibe \$5.00 por encima del salario mínimo estatal por hora y aumento de \$0.50 por encima de ello cuando sea aplicable.

****Los conductores de camión se cobran la tasa regular de tiempo y medio con la excepción de ciertos conductores de camiones, camiones de autobuses y camionetas que se usan para mover mercancías que pesan más de 10,000 libras del peso bruto del vehículo y que viajan entre estados.

Subretiempo 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 DE 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.

ESTA AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

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.

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 afección grave, lo 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 información o 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-NJDRCR4U NJCivilRights.gov #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

Clasificación errónea del trabajador

LA LEY DE NUEVA JERSEY PROHIBE 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.

¿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 Cobro de Salarios, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (Incluso las secciones que estipulan el seguro de 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:

- (A) Usó la estado y seguirá estando libre del control o dirección sobre la ejecución del servicio, tanto bajo el control de servicio como de hechos; (B) 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; (C) Se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión u negocio establecido de forma independiente.

¿TENGO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿ESTOY PROTEGIDO/A CONTRA REPRESALIAS POR PARTE DE MI EMPLEADOR POR REPORTAR LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

¿TENDRO QUE COMPROMETTERME CON UN EMPLEADOR? No, si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la responsabilidad del empleador demostrar que es un trabajador independiente.

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 y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

¿QUIÉN PAGA POR LOS PROGRAMAS DE DISCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPEÑO? Esto garantiza que se pague a los trabajadores que pierden su trabajo y que están trabajando menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo de tiempo completo y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

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.

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, podrá presentar la solicitud para beneficios por discapacidad de descargar una solicitud para imprimir.

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 por el plan estatal.

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 y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

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.

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, podrá presentar la solicitud para beneficios por discapacidad de descargar una solicitud para imprimir.

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 por el plan estatal.

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 y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

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.

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, podrá presentar la solicitud para beneficios por discapacidad de descargar una solicitud para imprimir.

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 por el plan estatal.

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 y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

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.

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, podrá presentar la solicitud para beneficios por discapacidad de descargar una solicitud para imprimir.

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 por el plan estatal.

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 y que cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

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.

Registros Department of Labor and Workforce Development

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

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible

Coloque este póster en un lugar visible



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