

LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY

New Jersey Department of Labor and Workforce Development

Chapter 194, Laws of New Jersey, 2009, Relating to

Employer Obligation to Maintain and Report Records

Regarding Wages, Benefits, Taxes and Other Contributions and Assessments Pursuant to State Wage, Benefit and Tax Laws

Wage Payment Law (N.J.S.A. 34:11-4.1 et seq.) and

Wage and Hour Law (N.J.S.A. 34:11-56a et seq.)

Each employer must keep a record of each employee which contains the following information:

1. The name of the employee;
2. The address of the employee;
3. The birth date of the employee if the employee is under the age of 18;
4. The total hours worked by the employee each day and each workweek;
5. The earnings of each employee, including the regular hourly wage, gross to net amounts with itemized deductions, and the basis on which wages are paid;
6. Regarding each employee who receives gratuities, the total gratuities received by the employee during the payroll week;
7. Regarding each employee who receives gratuities, daily or weekly reports completed by the employee containing the following information: (a) the employee's name, (b) the employee's address, (c) the employee's social security number, (d) the name and address of the employer, (e) the calendar day or week covered by the report, and (f) the total amount of gratuities received; and
8. Regarding each employee for whom the employer claims credit for food or lodging as a cash substitute for the employee who receives food or lodging supplied by the employer, information substantiating the cost of furnishing such food or lodgings, including but not limited to the nature and amount of any expenditures entering into the computation of the fair value of the food or lodging and the date required to compute the amount of the depreciated investment in any assets allocable to the furnishing of the lodgings, including the date of acquisition or construction, the original cost, the rate of depreciation and the total amount of accumulated depreciation on such assets.

The employer may use any system of time keeping provided that it is a complete, true and accurate record.

The employer must keep the wage and hour records described above for a period of six years.

The employer must keep the wage and hour records described above at the place of employment or in a central office in New Jersey.

Prevailing Wage Act (N.J.S.A. 34:11-56.25 et seq.)

The Prevailing Wage Act applies to employers only under certain circumstances.

Specifically, it applies only when an employer enters into a contract in excess of the prevailing wage contract threshold amount for any public work (as the term "public work" is defined at N.J.S.A. 34:11-56.26) to which any

1

public body is a party or for public work to be done on a property or premises owned by a public body or leased or to be leased by a public body.

Each public works contractor must submit to the public body or lessor which contracted for the public works project a certified payroll record containing the following employee information:

1. Name;
2. Address;
3. Social security number;
4. Craft or trade;
5. Actual hourly rate of pay;
6. Actual daily, overtime and weekly hours worked in each craft or trade;
7. Gross pay;
8. Itemized deductions;
9. Net pay paid to the employee;
10. Any fringe benefits paid to approved plans, funds or programs on behalf of the employee; and
11. Fringe benefits paid in cash to the employee.

Each public works contractor must, within 10 days of payment of wages, submit the certified payroll record to the public body or the lessor which contracted for the public works project.

Each public works contractor which employs one or more apprentices on a public works project must maintain with its records written evidence that the apprentice or apprentices are registered in an approved apprenticeship program while performing work on the project.

Unemployment Compensation Law (N.J.S.A. 43:21-1 et seq.),

Temporary Disability Benefits Law (N.J.S.A. 43:21-25 et seq.) and

Family Leave Insurance Benefits Law, P.L. 2008, c. 17.

Payroll records: Each employing unit must maintain a record for each worker engaged in employment, which record must contain the following information about the worker:

1. Full name, address and social security number;
2. Total remuneration paid in each pay period showing separately cash, including commissions and bonuses; the cash value of all compensation in any medium other than cash; gratuities received regularly in the course of employment if reported by the employee, or if not so reported, the minimum wage rate prescribed under applicable laws of this State or of the United States, or the amount of remuneration actually received by the employee, whichever is higher, and service charges collected by the employer and distributed to workers in lieu of gratuities and tips;
3. An entry under the heading "special payments" of the amount of any special payments, such as bonuses and gifts, which have been paid during the pay period but which relate to employment in a prior period. The following shall be shown separately under this heading: cash payments, cash value of other remuneration, the nature of such payments, the period during which the services were performed for which special payments were payable;
4. The date hired, rehired and returned to work after temporary layoff;
5. The date separated from employment and the reason for separation;
6. Such information as may be necessary to determine remuneration on a calendar week basis; and
7. The number of base weeks (as the term "base week" is defined in N.J.S.A. 43:21-19(t)) and wages.

Workers' Compensation Law (N.J.S.A. 34:15-1 et seq.)

Upon the happening of an accident or the occurrence of any occupational disease, an employer who has insurance coverage or utilizes a third-party administrator shall promptly furnish the insurance carrier or the third-party administrator with accident or occupational disease information.

Within three weeks after an accident or upon knowledge of the occurrence of an occupational disease, every insurance carrier, third-party administrator, statutory non-insured employer, including the State, counties, municipalities and school districts, and duly authorized self-insured employer not utilizing a third-party administrator must file a report designated as "first notice of accident" in electronic data interchange media with the Division of Workers' Compensation through the Compensation Rating and Inspection Bureau in a format prescribed by the Compensation Rating and Inspection Bureau. When filed by an insurance carrier or third-party administrator, the report must also be sent to the employer. If the employer disagrees with the report, the employer may prepare and sign an amended report and file the amended report with the insurance carrier or third-party administrator. The amended report must then be filed electronically with the Division through the Compensation Rating and Inspection Bureau.

Every insurance carrier providing workers' compensation insurance and every workers' compensation self-insured employer shall designate a contact person who is responsible for responding to issues concerning medical and temporary disability benefits where no claim petition has been filed or where a claim petition has not been answered. The full name, telephone number, mailing address, email address and fax number of the contact person must be submitted to the Division of Workers' Compensation utilizing the Division's contact person form in the manner instructed on the form.

Each employer, when directed to do so by the Division of Workers' Compensation, must submit to the Division of Workers' Compensation copies of such medical certificates and reports as it may have on file.

Gross Income Tax Act (N.J.S.A. 54A:1-1 et seq.)

Employer's Quarterly Report: The Employer's Quarterly Report, NJ-927, reports New Jersey Gross Income Tax withheld, unemployment insurance, supplemental workforce fund, workforce development partnership fund, family leave insurance and temporary disability insurance wage and withholding information.

Each employer is required to electronically file an Employer's Quarterly Report, NJ-927, for each calendar quarter, regardless of the amount of tax actually due for a particular quarter. Quarterly reports are due on the 30th day of the month following the end of each quarter.

Employers of "domestic service workers" may report and pay New Jersey Gross Income Tax withheld on an annual, rather than quarterly, basis on an NJ-927H.

Records to be kept: Every employer is required to keep all pertinent records available for inspection by authorized representatives of the New Jersey Division of Taxation. Such records must include the following:

1. The amounts and dates of all wage payments subject to New Jersey Gross Income Tax;
2. The names, addresses and occupations of employees receiving such payments;
3. The periods of their employment;
4. Their social security numbers;
5. Their withholding exemption certificates;
6. The employer's New Jersey Taxpayer Identification Number;
7. Record of weekly, monthly, quarterly remittances and/or returns and annual returns filed;

All records referred to in 1. through 7. above must be kept safe and readily accessible at the New Jersey place of business of the employing unit.

All records referred to in 1. through 7. above must be retained for the current calendar year and for the four preceding calendar years.

Once an employer becomes inactive, the employer must keep all records referred to in 1. through 7. above for the subsequent six quarters.

Wage reporting: Each employer (other than employers of domestic service workers) must electronically file a WR-30, "Employer Report of Wages Paid," with the Division of Revenue, within the Department of the Treasury, within 30 days after the end of each quarter. The WR-30 lists the name, social security number and wages paid to each employee and the number of base weeks worked by the employee during the calendar quarter.

Each employer of domestic service workers (as the term "domestic service worker" is defined at N.J.A.C. 12:16-13.7(b)) must file an annual, rather than quarterly, WR-30 with the Division of Revenue, within the Department of the Treasury.

Contribution reporting: Each employer (other than employers of domestic service workers) must electronically file an NJ-927, "Employer's Quarterly Report," with the Division of Revenue, within the Department of the Treasury, and remit the corresponding unemployment insurance, supplemental workforce fund, workforce development partnership fund, temporary disability insurance and family leave insurance contribution payments, within 30 days after the end of each quarter. The NJ-927 lists the total of all wages paid, the wages paid in excess of the taxable maximum, the taxable wages on which contributions are due, the number of workers employed during the pay period, the number of workers insured under a "private plan" for temporary disability insurance and the number of workers insured under a "private plan" for family leave insurance.

Each employer of domestic service workers (as the term "domestic service worker" is defined in N.J.A.C. 12:16-13.11(c)) must file an annual, rather than quarterly, NJ-927H, "Domestic Employer's Annual Report," with the Division of Revenue, within the Department of the Treasury.

Temporary Disability Insurance and Family Leave Insurance information: Each employer must retain all records pertaining to any election to discontinue a private plan for temporary disability insurance and/or family leave insurance benefits and must make such records available for inspection by the Division of Temporary Disability Insurance for a one-year period from the date that the private plan is terminated.

Each employer having a private plan for temporary disability insurance and/or family leave insurance must, within 10 days after the Division of Temporary Disability Insurance has mailed the employer a request for information with respect to a period of disability, furnish the Division with any information requested or known to the employer which may bear upon the eligibility of the claimant.

Each employer having two or more approved private plans in effect during a calendar half-year or any portion thereof must, on or before the 30th day following the close of the calendar half-year, file a report showing the amount of taxable wages paid during such calendar half-year to employees while covered under each such private plan.

Each employer who provides temporary disability insurance to its employees through a self-insured private plan must, for the six-month periods ending June 30 and December 31 of each calendar year during which the self-insured private plan is in effect, file a statement with the Division of Temporary Disability Insurance, on or before the 30th day following the end of the respective six-month period showing:

1. The number of claims received during the six-month period,

MW-400 (3/18)

3

8. The dates and amounts of payments made; and
9. Days worked inside and outside of New Jersey for all nonresident employees.

Contact Information

If an employee or an employee's authorized representative wishes to contact a State representative in order to provide information to or file a complaint with the representative regarding an employer's possible failure to meet any of the requirements set forth above, he or she may use the following contact information:

For possible failure to meet the record keeping or reporting requirements of the **Wage Payment Law, Wage and Hour Law or Prevailing Wage Act:**

Phone: 609-292-2305
E-mail: wagehour@dol.nj.gov
Mail: New Jersey Department of Labor and Workforce Development
Division of Wage and Hour Compliance
P.O. Box 389
Trenton, NJ 08625-0389

For possible failure to meet the record keeping or reporting requirements of the **Unemployment Compensation Law, Temporary Disability Benefits Law or Family Leave Insurance Benefits Law:**

Phone: 609-292-2810
E-mail: emplacct@dol.nj.gov
Mail: New Jersey Department of Labor and Workforce Development
Division of Employer Accounts
P.O. Box 947
Trenton, NJ 08625-0947

For possible failure to meet the record keeping or reporting requirements of the **Workers' Compensation Law:**

Phone: 609-292-2515
E-mail: dwc@dol.nj.gov
Mail: New Jersey Department of Labor and Workforce Development
Division of Workers' Compensation
P.O. Box 381
Trenton, NJ 08625-0381

For possible failure to meet the record keeping or reporting requirements of the **Gross Income Tax Act:**

Phone: 609-292-6400
E-mail: nj.taxation@treas.state.nj.us
Mail: New Jersey Department of the Treasury
Division of Taxation • Information and Publications Branch
P.O. Box 281
Trenton, NJ 08625-0281



MW-400 (3/18)

This notice must be conspicuously posted. Not later than December 7, 2011, each employer must also be provided a written copy of the notice or, for employees hired after November 7, 2011, a written copy of the notice must be provided at the time of the employee's hiring. See N.J.A.C. 12:2-1.3 for alternate methods of posting and distribution by electronic means.

6

The Law Against Discrimination (LAD) Prohibits Discrimination and Harassment in Employment
Based on Actual or Perceived

- Race or color
- Sex
- Religion or creed
- Gender identity or expression
- Disability
- Liability for military service
- Age
- Sexual orientation
- National origin, nationality, or ancestry
- Pregnancy or breastfeeding
- Marital or domestic partnership or civil union status
- Atypical cellular or blood trait, genetic information including the refusal to submit to genetic testing

The law means people cannot be treated differently, harassed, or otherwise discriminated against at work based on their membership in a protected class

The law applies to all employers (including labor unions, apprenticeship and training programs, and employment agencies) and in all aspects of employment, including but not limited to:

- Recruitment and job postings
- Compensation, including salary and benefits
- Interviews and hiring decisions
- All terms, conditions, or privileges of employment
- Promotion or transfer
- Membership in a union
- Termination or demotion

Remedies may include money damages, an order to stop discrimination or harassment, adoption of new policies and procedures, attorney's fees, and more.

If you believe you have experienced discrimination, contact the **Division on Civil Rights**

1-833-NJDCR4U | NJCivilRights.gov
711 (toll-free) | #CivilRightsNJ

No one can retaliate against you for reporting LAD violations, filing a discrimination complaint, or exercising other rights under the LAD

All employers, employment agencies, and labor organizations shall display this official poster in places easily visible to all employees and applicants for employment. N.J.A.C. 12:2-1.2

The New Jersey Family Leave Act (NJFLA)
entitles certain employees to take up to 12 weeks of family leave in a 24-month period without losing their jobs

Employers generally must provide NJFLA leave if

- The EMPLOYER has at least 30 employees worldwide OR is a government entity, regardless of size;
- The EMPLOYEE has worked for that employer for at least 1 year, AND has worked at least 1,000 hours in the past 12 months; and
- The LEAVE is being taken to:
 - Care for or bond with a child within 1 year of the child's birth or placement for adoption or foster care;
 - Care for a family member, or someone who is the equivalent of family, who has a serious health condition, or who has been isolated or quarantined because of suspected exposure to a communicable disease (including COVID-19) during a state of emergency; or
 - Provide required care or treatment for a child during a state of emergency if their school or place of care is closed due to an epidemic of a communicable disease (including COVID-19) or other public health emergency.

Remedies may include money damages, an order to stop violating the Act, adoption of new policies and procedures, attorney's fees, and more.

To get more information or file a complaint, contact the **Division on Civil Rights**

1-833-NJDCR4U | NJCivilRights.gov
711 (toll-free) | #CivilRightsNJ

No one can retaliate against you for attempting to take or taking NJFLA leave, reporting NJFLA violations, or exercising other rights under the NJFLA

All entities subject to the New Jersey Family Leave Act, N.J.S.A. 34:11B-1 et seq., shall display this official poster in places easily visible to all employees and applicants for employment.

PAY DAY NOTICE

Regular Pay Days for Employees of _____ (Firm Name)

shall be as follows:
☐ Weekly ☐ Bi-Weekly ☐ Semi Monthly ☐ Monthly

Pay Checks will be distributed at _____ (Place of Distribution)

This is in accordance with New Jersey State Law
By _____ Title _____

EMERGENCY PHONE NUMBERS
For _____ (Please Give Exact address of This Worksite Location)

Physicians: _____
Hospitals: _____
Ambulances: 911 or _____
Fire Department 911 or: _____
Police: 911 or _____

PLEASE POST IN A CONSPICUOUS LOCATION

LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY



New Jersey Department of Labor and Workforce Development

Wage and Hour Law Abstract

N.J.S.A. 34:11-56a et seq.

STATUTORY MINIMUM WAGE RATE

Employees are to be paid not less than the New Jersey minimum wage in accordance with the schedule below.

Date	Most Employers	Small Employers (fewer than 10)	Agricultural Employers	Cash for Tipped Workers	Wage for Long-Term Care Facility Direct Care Staff
1-1-2020	\$11	\$10.30	\$10.30	\$2.13	\$11.014 as of 11/1/20
1-1-2021	\$12	\$11.10	\$10.30	\$4.13	\$15
1-1-2022	\$13	\$11.90	\$11.05	\$5.13	\$16
1-1-2023	\$14.13	\$12.93	\$12.01	\$5.26	\$17.13
1-1-2024	\$15.13	\$13.73	\$12.81	\$5.26	\$18.13
1-1-2025*	\$15.49	\$14.53	\$13.40	\$5.62	\$18.49

*Minimum wage may continue to increase each January 1 based on a measure of inflation.

WAGE ORDER REGULATIONS

Employees in the occupations found below are covered by this wage order and regulations and must be paid not less than the statutory minimum wage rate.

- First processing of farm products
- Hotel and motel
- Food service (restaurant industry)
- Seasonal amusement

These regulations are contained in N.J.A.C. 12:56-11.1 et seq.

EXEMPTIONS

Exempt from the statutory minimum wage rate are full-time students employed by the college or university at which they are enrolled at not less than 85% of the effective minimum wage rate; outside sales person; sales person of motor vehicles; part time employees primarily engaged in the care and tending of children in the home of the employer; and minors under 18 **EXCEPT** that minors under 18 in the first processing of farm products, hotels, motels, restaurants, retail, beauty culture, laundry, cleaning, dyeing, light manufacturing and apparel occupations are covered by the wage order rates as above and vocational school graduates with special permits under the Child Labor Law are covered by the statutory rate).

Employees at summer camps, conferences and retreats operated by any nonprofit or religious corporation or association are exempt from minimum and overtime rates during the months of June, July, August and September.

Enforced by: NJ Department of Labor and Workforce Development
Division of Wage and Hour Compliance, P.O. Box 389, Trenton, NJ 08625-0389 • 609-292-2305
This and other required employer posters are available free online at nj.gov/labor.
If you need this document in Braille or large print, call 609-292-2305. TTY users can contact this department through the New Jersey Relay: 7-1-1.

This Notice Must Be Posted in a Conspicuous Place

New Jersey SAFE Act

N.J.S.A. 34:11C-1 et seq.



Leave of absence to address domestic or sexual violence

The New Jersey Security and Financial Empowerment Act ("NJ SAFE Act") provides that certain employees are eligible to receive an unpaid leave of absence, for up to 20 days in a 12-month period, to address circumstances resulting from domestic violence or a sexually violent offense.

Eligible Employees

To be eligible, the employee must have worked at least 1,000 hours during the immediately preceding 12-month period. Further, the employee must have worked for an employer in the State that employs 25 or more employees.

Covered Reasons for NJ SAFE Act Leave

NJ SAFE Act leave may be taken for the purpose of engaging in any of the following activities by (1) an employee who is a victim of domestic violence or a sexually violent offense, or (2) an employee whose parent-in-law, sibling, grandparent, grandchild, child, parent, spouse, domestic partner, or civil union partner, or any other individual related by blood to the employee, or any other individual that the employee shows to have a close association with the employee which is the equivalent of a family relationship, is a victim of domestic violence or a sexually violent offense:

- (1) Seeking medical attention for, or recovering from, physical or psychological injuries caused by domestic or sexual violence
- (2) Obtaining services from a victim services organization
- (3) Obtaining psychological or other counseling
- (4) Participating in safety planning, temporarily or permanently relocating, or taking other actions to increase the safety from future domestic violence or sexual violence or to ensure the economic security
- (5) Seeking legal assistance or remedies to ensure health and safety
- (6) Attending, participating in or preparing for a criminal or civil court proceeding relating to an incident of domestic or sexual violence.

When NJ SAFE Act Leave May Be Taken

Leave under the NJ SAFE Act must be used in the 12-month period immediately following an instance of domestic violence or a sexually violent offense. The unpaid leave must be taken at least one day at a time, and may be taken intermittently.

NJ SAFE Act and Other Leave Laws

Unpaid leave under the SAFE Act shall run concurrently with any paid vacation leave, personal leave, or medical or sick leave, or any family temporary disability leave benefits, that the employee elects to use during any part of the 20-day period of unpaid leave. If the employee requests leave for a reason covered by both the NJ SAFE Act and the Family Leave Act, N.J.S.A. 34:11B-1 et seq., or the Federal Family and Medical Leave Act, 20 U.S.C. 2601 et seq., the leave shall count simultaneously against the employee's entitlement under each respective law.

Notice and Documentation of NJ SAFE Act Leave

Employees eligible to take leave under the NJ SAFE Act must, if the necessity for the leave is foreseeable, provide the employer with written notice of the need for the leave, unless an emergency or other unforeseen circumstance precludes prior notice. The employee must provide the employer with written notice as far in advance as reasonable and practicable under the circumstances. The employer has the right to require the employee to provide the employer with documentation of the domestic violence or sexually violent offense that is the basis for the leave. The employer must retain any documentation provided to it in this manner in the strictest confidentiality, unless the disclosure is voluntarily authorized in writing by the employee or is required by a federal or State law, rule or regulation.

Prohibition Against Retaliation Under the NJ SAFE Act

The NJ SAFE Act also prohibits an employer from discharging, harassing or otherwise discriminating or retaliating or threatening to discharge, harass or otherwise discriminate against an employee with respect to the compensation, terms, conditions or privileges of employment on the basis that the employee took or requested any leave that the employee was entitled to under the NJ SAFE Act, or on the basis that the employee refused to authorize the release of information deemed confidential under the NJ SAFE Act. Learn more at myworkrights.gov.

Seeking a Remedy Under the NJ SAFE Act

To obtain relief for a violation of the NJ SAFE Act, an aggrieved person may file a private cause of action in the Superior Court within one year of the date of the alleged violation. Learn more at njcourts.gov.

Need Additional Support?

You and your loved one deserve help coping with and finding safety from domestic or sexual violence. For additional support, contact:

New Jersey Coalition Against Sexual Assault Hotline
1-800-601-7200

New Jersey Domestic Violence Hotline
1-800-572-SAFE (7233)

Women's Referral Center
1-800-322-8092

Display this poster in a conspicuous place

Chapter 173, Laws of New Jersey, 1965: Relating to

Payment of Wages

All Employers Must Pay Wages to All Employees in Full at Least Twice a Calendar Month.

Executive and supervisory employees, however, may be paid at least once a calendar month.

Payment must be made on regular paydays designated in advance.

When a payday falls on a non-work day, payment must be made on the immediately preceding work day, unless a collective bargaining agreement states otherwise.

Pay periods must not end more than 10 working days before payday, when payment is made on a regular payday. If payment is by check, arrangements must be made to allow employees to cash the full check without difficulty.

- Employees leaving or terminated for any reason, including labor disputes, must be paid all wages due not later than the regular payday for the period in which employment ended.
- An additional 10 days may be allowed when a labor dispute involves payroll employees.
- Employees paid on an incentive system must be paid a reasonable estimate of wages due until exact amounts are known.
- Payment may be made through regular pay channels or by mail if requested by employee.

It is unlawful to make any agreement for payment other than as provided in this act, except to pay at shorter intervals or to pay wages in advance.

Wages due a deceased employee may be paid to the survivors in the order of preference as outlined in the statute.

No Deductions from Employees' Wages are Permitted Except:

Amounts authorized by New Jersey or United States Law or payments to correct payroll errors.

Contributions or payments authorized by employees either in writing or under a collective bargaining agreement for:

Employee welfare • insurance • hospitalization • medical or surgical or both • pension • retirement • profit-sharing plans • group or individual retirement annuity plans • individual retirement accounts at any state or federally chartered bank, savings bank, or savings and loan association • company-operated thrift plans • security option or security purchase plans to buy marketable securities or employee personal savings accounts such as a credit union, savings fund society, savings and loan or building and loan association • Christmas, vacation or other savings funds • purchase of company products or employer loans in accordance with the payment schedule contained in the original purchase or loan agreement • safety equipment • U.S. Government bonds • costs and fees to replace employee identification for

Enforced by: Division of Wage and Hour Compliance
NJ Department of Labor and Workforce Development
PO Box 389, Trenton, NJ 08625-0389 • 609-292-2305
This and other required employer posters are available free online at nj.gov/labor.



YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <https://www.dol.gov/agencies/eis/vets/programs/userrra/poster>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



U.S. Department of Labor



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-338-4590



PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT (PWFA)

WHAT IS PWFA?

The Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) is a federal law that requires covered employers to provide "reasonable accommodations" to a qualified worker's known limitations related to pregnancy, childbirth, or related medical conditions, unless the accommodation will cause the employer an "undue hardship." An undue hardship is defined as causing significant difficulty or expense.

WHAT ARE SOME POSSIBLE ACCOMMODATIONS FOR PREGNANT WORKERS?

- Schedule changes or time off to go to health care appointments
- Extra bathroom breaks
- A chair or stool to sit on while working
- The ability to telework full or part-time
- A private place to pump breast milk
- Leave to recover from childbirth
- Breaks to eat and drink
- Light duty

WHAT OTHER FEDERAL EMPLOYMENT LAWS MAY APPLY TO PREGNANT WORKERS?

Other laws that apply to workers affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions, include:

- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 which prohibits employment discrimination based on sex, pregnancy, or other protected categories (enforced by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC))
- The Americans with Disabilities Act (ADA) which prohibits employment discrimination based on disability (enforced by the EEOC)
- The Family and Medical Leave Act which provides unpaid leave for certain workers for pregnancy and to bond with a new child (enforced by the U.S. Department of Labor)
- The PUMP Act which provides nursing mothers a time and private place to pump at work (enforced by the U.S. Department of Labor)

Learn more at www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination

Conscientious Employee Protection Act "Whistleblower Act"



Employer retaliatory action; protected employee actions; employee responsibilities

1. New Jersey law prohibits an employer from taking any retaliatory action against an employee because the employee does any of the following:

a. Discloses, or threatens to disclose, to a supervisor or to a public body an activity, policy or practice of the employer or another employee, with whom there is a business relationship, that the employee reasonably believes is in violation of a law, or a rule or regulation issued under the law, or, in the case of an employee who is a licensed or certified health care professional, reasonably believes constitutes improper quality of patient care;

b. Provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into any violation of law, or a rule or regulation issued under the law by the employer or another employee, with whom there is a business relationship, or, in the case of an employee who is a licensed or certified health care professional, provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into quality of patient care; or

c. Provides information involving deception of, or misrepresentation to, any shareholder, investor, client, patient, customer, employee, former employee, retiree or pensioner of the employer or any governmental entity.

d. Provides information regarding any perceived criminal or fraudulent activity, policy or practice of deception or misrepresentation which the employee reasonably believes may defraud any shareholder, investor, client, patient, customer, employee, former employee, retiree or pensioner of the employer or any governmental entity.

e. Objects to, or refuses to participate in, any activity, policy or practice which the employee reasonably believes: (1) is in violation of a law, or a rule or regulation issued under the law or, if the employee is a licensed or certified health care professional, constitutes improper quality of patient care; (2) is fraudulent or criminal; or (3) is incompatible with a clear mandate of public policy concerning the public health, safety or welfare or protection of the environment. N.J.S.A. 34:19-3.

2. The protection against retaliation, when a disclosure is made to a public body, does not apply unless the employee has brought the activity, policy or practice to the attention of a supervisor of the employee by written notice and given the employer a reasonable opportunity to correct the activity, policy or practice. However, disclosure is not required where the employee reasonably believes that the activity, policy or practice is known to one or more supervisors of the employer or where the employee fears physical harm as a result of the disclosure, provided that the situation is emergency in nature.

CONTACT INFORMATION

Your employer has designated the following contact person to receive written notifications, pursuant to paragraph 2 above (N.J.S.A. 34:19-4):

Name: _____

Address: _____

Telephone Number: _____

You have the right to a safe and healthful workplace. IT'S THE LAW



PUBLIC EMPLOYEES

- You have the right to notify your employer or New Jersey Public Employees Occupational Safety and Health (NJPEOSH) about workplace hazards. You have a right to keep your name confidential upon request.
- You have the right to request a NJPEOSH inspection if you believe that there are unsafe and unhealthy conditions in your workplace. You or your representative are entitled to participate in that inspection.
- You have a right to file a complaint within 180 days for retaliation or discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the NJPEOSH Act (N.J.S.A. 34:6A-25 et seq.).
- You have a right to see NJPEOSH citations issued to your employer and your employer must post the citations at or near the place of the alleged violation.
- You have the right to copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.

PUBLIC EMPLOYERS

- You must report all work-related fatalities within 8 hours; and in-patient hospitalizations, amputations, and loss-of-eye incidents within 24 hours. This information must be called in to 1-800-624-1644 and faxed to 609-292-3749.
- You must furnish your employees with a place of employment free from recognized hazards.
- You must comply with all occupational safety and health standards.
- You must correct identified workplace hazards and must certify that these hazards have been eliminated by the date indicated on the citation.
- You must post this notice in your workplace as per N.J.A.C. 12:110-3.5 (c).
- Through its on-site consultation and training program NJPEOSH offers employers free assistance in identifying and correcting hazards or complying with standards, without citation or penalty.

FOR MORE INFORMATION:

OCCUPATIONAL SAFETY HAZARDS

NJ Department of Labor & Workforce Development (NJDOH)
Office of Public Employees Occupational Safety and Health (PEOSH)
PHONE: 609-292-7036
EMAIL: peosha@doh.nj.gov
WEB: nj.gov/labor/safetyandhealth/programs-services/peosh

OCCUPATIONAL HEALTH HAZARDS

NJ Department of Health (NJDOH)
Public Employees Occupational Safety and Health (PEOSH)
PHONE: 609-984-1863
EMAIL: peosh@doh.nj.gov
WEB: nj.gov/health/peosh

You can download additional copies of this poster at nj.gov/labor under Worker Protections > Safety & Health.

The New Jersey Department of Labor and Workforce Development is an equal opportunity employer with equal opportunity programs. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.



TOPAZ



U.S. Department of Labor



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-338-4590



414 Eagle Rock Ave. #307, West Orange, NJ 07082



info@topazhradvisory.com



www.topazhradvisory.com

LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY

NEW JERSEY LAW PROHIBITS WORKER MISCLASSIFICATION

NOTICE OF EMPLOYEE RIGHTS & EMPLOYER RESPONSIBILITIES

WHAT IS MISCLASSIFICATION?

- Misclassification is the practice of an employer improperly classifying employees as independent contractors.
- Misclassification may illegally deprive workers of basic rights, protections, and benefits guaranteed to employees such as the right to be paid the minimum wage, the right to overtime pay, time and mode of pay protections, the protection against illegal deductions from pay, unemployment compensation, temporary disability benefits, family leave insurance benefits, workers' compensation, family leave and earned sick leave.
- Often when workers are paid in cash "off the books", it may be a method to hide misclassification or other employment related legal obligations.

AM I AN EMPLOYEE OR AN INDEPENDENT CONTRACTOR?

- Under New Jersey's Unemployment Compensation Law, Wage and Hour Law, Wage Payment Law, Wage Collection Law, Temporary Disability Benefits Law (including sections providing for Family Leave Insurance) and Earned Sick Leave Law, if you perform a service and are paid, you are presumed to be an employee, unless the employer can prove all three of the following:
 - (A) You have been and will continue to be free from control or direction over performance of the service, both under a contract of service and in fact; and
 - (B) The service is either outside the usual course of the business for which such service is performed, or the service is performed outside of all the places of business of the enterprise for which such service is performed; and
 - (C) You are customarily engaged in an independently established trade, occupation, profession or business.

- This is referred to in New Jersey as the "ABC test" for independent contractor status.
- Please go to www.myworkrights.nj.gov to learn about the factors considered for each of the three above tests.

DO I HAVE TO PROVE THAT I AM AN EMPLOYEE?

- No. If you worked and were paid, you are presumed to be an employee. It is the employer's burden to show that all three parts of the ABC test are met.
- If the employer can't meet its burden to establish all three parts of the ABC test, then you are deemed to be an employee, entitled to the rights, protections, and benefits of an employee under the above-cited New Jersey laws.
- If you believe you are misclassified, email misclass@nj.dol.gov.

DOES IT MATTER IF I RECEIVED AN IRS FORM 1099, AS OPPOSED TO IRS FORM W-2?

- No. It does not matter which federal tax form the employer uses to report earnings.
- What matters are the facts surrounding your working relationship with the employer and the application of the ABC test to those facts.

IF MY EMPLOYER HAD ME SIGN AN INDEPENDENT CONTRACTOR AGREEMENT BEFORE HIRING ME, DOES THAT MAKE ME AN INDEPENDENT CONTRACTOR?

- No. Your employment status is determined based on an analysis of all the facts surrounding your relationship with the employer under the ABC test.
- NJ DOL would review the agreement you signed but your employment relationship would not be determined by this agreement alone.
- New Jersey courts have ruled that to consider only the agreement, if one exists, and not the totality of the facts surrounding your relationship with the presumed employer, would be to "place form over substance," which the courts say is wrong.

WHAT HAPPENS WHEN IT IS FOUND BY A STATE AGENCY OR COURT THAT AN EMPLOYER HAS MISCLASSIFIED AN EMPLOYEE AS AN INDEPENDENT CONTRACTOR?

In addition to the award of a remedy or remedies to make the misclassified employee or the State agency whole for the employer's violation of the underlying New Jersey wage, benefit or tax law (for example, the award of back pay to the misclassified employee who has been illegally deprived of the statutory minimum wage or overtime premium pay in violation of the State Wage and Hour law, or whose pay was subject to illegal deductions in violation of the State Wage Payment law), New Jersey law also empowers the Department of Labor and Workforce Development to take actions and impose penalties against an employer who has misclassified employees including:

- A penalty paid by the employer to the misclassified employee of not more than 5 percent of the worker's gross earnings over the past 12 months.
- A penalty of up to \$250 per misclassified employee for a first violation and up to \$1,000 per misclassified employee for each subsequent violation.

- For violation of State wage, benefit or tax laws in connection with the misclassification of employees, the imposition of
 - A stop-work order.
 - The suspension or revocation of any one or more licenses that are held by the employer and that are necessary to operate the employer's business.
 - Additional penalties and fees payable to the Department and where wages are owed to the employee, an additional amount in liquidated damages payable to the employee equal to not more than 200 percent of the wages owed.

AM I PROTECTED FROM RETALIATION BY MY EMPLOYER FOR REPORTING MISCLASSIFICATION?

- Employees are protected from retaliation by their employers for having made an inquiry or complaint to the employer, to the Commissioner of Labor or to an authorized representative regarding any possible violation by the employer of any State wage, benefit or tax law, including those inquiries or complaints that involve misclassification, or because the employee caused to be instituted or is about to cause to be instituted any proceeding under or related to State wage, benefit or tax law, or because the employee has testified or is about to testify in such a proceeding.
- Where such retaliation has occurred, the Department is authorized by law to issue an administrative penalty against the employer; however, only the courts are authorized by law to order reinstatement and/or back pay.

REPORTING MISCLASSIFICATION

If you have been misclassified and would like to file a claim, you can do so here: <https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

To seek further information:

EMAIL:	CALL:	FAX:	WRITE:
misclass@dol.nj.gov	609-292-2321	609-292-7801	Employer Accounts Subject - Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942

- Whichever way you chose to reach out, multilingual staff will be able to assist you and translation assistance made available as needed
- You can also visit www.myworkrights.nj.gov to learn more about misclassification.

DISPLAY THIS POSTER IN A CONSPICUOUS PLACE



NJ.GOV/LABOR

MM-8796 (1/20)

Department of Labor and Workforce Development

UNEMPLOYMENT INSURANCE

TO EMPLOYEES OF GOVERNMENTAL ENTITIES AND INSTRUMENTALITIES

YOUR EMPLOYER is subject to the New Jersey Unemployment Compensation Law.

Benefits are payable to workers who lose their jobs or who are working less than full-time because of a lack of full-time work and who meet the eligibility requirements of the law.

If you become totally or partially unemployed, file a claim for unemployment benefits as soon as possible. You may file your claim by telephoning a Reemployment Call Center, or if you meet certain requirements, via the Internet at www.njuifile.net

Union City Call Center	(serves northeast NJ)	(201) 601-4100
Freehold Call Center	(serves northwest & central NJ)	(732) 761-2020
Cumberland Call Center	(serves southern NJ)	(856) 507-2340

Both employers and workers participate in the financing of the Unemployment Insurance program. The employer has the option of either reimbursing the Unemployment Trust Fund for any unemployment benefits paid to former employees, or paying contributions based on taxable payroll. The taxable wage base is subject to change each calendar year. The deduction must be noted on your paycheck stub, pay envelope, or by some other form of notice, as well as your W-2 form.

TEMPORARY DISABILITY INSURANCE

Your employer is **not** subject to the New Jersey Temporary Disability Benefits Law

County and municipal governments as well as other governmental entities (with the exception of State government) are excluded from automatic coverage under the New Jersey Temporary Disability Benefits Law. They may, however, elect coverage for their workers effective January 1 of any calendar year. Your employer has chosen not to elect this coverage. Therefore, you would not be eligible for benefits under New Jersey's Temporary Disability Insurance Program based on wages with this employer.

IMPORTANT

EVERY EMPLOYER SUBJECT TO NEW JERSEY UNEMPLOYMENT COMPENSATION LAW, INCLUDING THOSE WHO HAVE VOLUNTARILY ELECTED TO BECOME SUBJECT, MUST POST AND MAINTAIN PRINTED NOTICES INFORMING WORKERS OF THE EMPLOYER'S COVERAGE.

ADDITIONAL COPIES OF THIS POSTER MAY BE OBTAINED BY WRITING:

DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
OFFICE OF CONSTITUENT RELATIONS
PO BOX 110
TRENTON, NEW JERSEY 08625-0110
(609) 777-3200

COPIES MAY ALSO BE OBTAINED THROUGH OUR WEBSITE AT:
www.nj.gov/labor

FL-18 (R-6-05)

Your employer is subject to the New Jersey Unemployment & Temporary Disability Benefits Laws

Unemployment Insurance

Benefits are payable to workers who lose their jobs or who are working less than full time because of a lack of full-time work and who meet the eligibility requirements of the law.

If you become totally or partially unemployed, file a claim for unemployment insurance benefits as soon as possible. The easiest, quickest way is to file online at myunemployment.nj.gov. You can also file a claim over the phone by contacting our Reemployment Call Centers at one of the following numbers listed below. Note, if you were a maritime employee in the last 18 months or live outside of the United States, you must file your claim over the phone. Be prepared to have information about yourself, your employer and your work history available when filing your claim.

Cumberland Call Center856-507-2340	Freehold Call Center.....732-761-2020
Union City Call Center201-601-4100	Out of State.....1-888-795-6672

Disability Insurance

Benefits are payable to New Jersey workers who suffer a non-work-related illness, injury, or other medical condition that prevents them from working. Temporary disability insurance coverage includes new and expecting mothers during their final weeks of pregnancy and recovery. If you become disabled and wish to apply for disability benefits, start by asking whether your employer participates in the state disability insurance plan or has a private insurance plan.

New Jersey State Disability Insurance Plan ("state plan")

If you are covered under the state insurance plan, you may apply for disability benefits (or download a paper application — Form DS-1) online at myleavebenefits.nj.gov. Applying online is faster.

Submit the completed paper application by fax to: 609-984-4138
or mail to: Division of Temporary Disability Insurance
PO Box 387
Trenton, New Jersey 08625-0387

For more information, visit myleavebenefits.nj.gov or call 609-292-7060.

Private Disability Insurance Plan ("private plan")

New Jersey employers have the option of providing coverage to their employees through an approved private plan instead of the state plan. If you are covered under a private plan, your employer's insurance carrier is responsible for processing and paying benefits on your disability claim. If you become disabled, ask your employer for the form you need to claim benefits under the private plan.

Who pays for Unemployment & Temporary Disability Programs?

These programs are paid for by payroll taxes paid by employers and employees. Your employer is authorized to deduct worker contributions (tax) from your wages. The deductions must be noted on your pay envelope, paycheck, or on some other form of notice. The amount of wages that are taxable changes from year to year.

The deduction may be allocated at varying rates to the Unemployment Insurance Trust Fund, the Temporary Disability Insurance Fund and the Workforce Development/Supplemental Workforce Funds. If an approved private plan is non-contributory, no contributions can be deducted from workers' wages for disability insurance.

Your employer's contributions are based in part on their employment experience.

Enforced by: NJ Department of Labor and Workforce Development
Division of Temporary Disability Insurance, PO Box 387, Trenton, NJ 08625-0387
This and other required employer posters are available free online at dohr.nj.gov or from the Office of Constituent Relations, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 • 609-777-3200.
The New Jersey Department of Labor and Workforce Development is an equal opportunity employer with equal opportunity programs. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.



Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with job-protected leave for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take up to 12 workweeks of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you.
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work.
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may** take up to 26 workweeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in one block of time. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28Mcr for more information.

FMLA leave is **not** paid leave, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Division of Temporary Disability Insurance
PO Box 387
Trenton, New Jersey 08625-0387

For more information, visit myleavebenefits.nj.gov or call 609-292-7060.

Private Disability Insurance Plan ("private plan")

New Jersey employers have the option of providing coverage to their employees through an approved private plan instead of the state plan. If you are covered under a private plan, your employer's insurance carrier is responsible for processing and paying benefits on your disability claim. If you become disabled, ask your employer for the form you need to claim benefits under the private plan.

Who pays for Unemployment & Temporary Disability Programs?

These programs are paid for by payroll taxes paid by employers and employees. Your employer is authorized to deduct worker contributions (tax) from your wages. The deductions must be noted on your pay envelope, paycheck, or on some other form of notice. The amount of wages that are taxable changes from year to year.

The deduction may be allocated at varying rates to the Unemployment Insurance Trust Fund, the Temporary Disability Insurance Fund and the Workforce Development/Supplemental Workforce Funds. If an approved private plan is non-contributory, no contributions can be deducted from workers' wages for disability insurance.

Your employer's contributions are based in part on their employment experience.

Enforced by: NJ Department of Labor and Workforce Development
Division of Temporary Disability Insurance, PO Box 387, Trenton, NJ 08625-0387
This and other required employer posters are available free online at dohr.nj.gov or from the Office of Constituent Relations, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 • 609-777-3200.
The New Jersey Department of Labor and Workforce Development is an equal opportunity employer with equal opportunity programs. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

Submit the completed paper application by fax to: 609-984-4138
or mail to: Division of Temporary Disability Insurance
PO Box 387
Trenton, New Jersey 08625-0387

For more information, visit myleavebenefits.nj.gov or call 609-292-7060.

Private Disability Insurance Plan ("private plan")

New Jersey employers have the option of providing coverage to their employees through an approved private plan instead of the state plan. If you are covered under a private plan, your employer's insurance carrier is responsible for processing and paying benefits on your disability claim. If you become disabled, ask your employer for the form you need to claim benefits under the private plan.

Who pays for Unemployment & Temporary Disability Programs?

These programs are paid for by payroll taxes paid by employers and employees. Your employer is authorized to deduct worker contributions (tax) from your wages. The deductions must be noted on your pay envelope, paycheck, or on some other form of notice. The amount of wages that are taxable changes from year to year.

The deduction may be allocated at varying rates to the Unemployment Insurance Trust Fund, the Temporary Disability Insurance Fund and the Workforce Development/Supplemental Workforce Funds. If an approved private plan is non-contributory, no contributions can be deducted from workers' wages for disability insurance.

Your employer's contributions are based in part on their employment experience.

You do not have to share a medical diagnosis but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You must also inform your employer if FMLA leave was previously taken or approved for the same reason when requesting FMLA leave.

Your employer may request certification from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your employer must:

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason.
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your employer cannot interfere with your FMLA rights or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your employer must confirm whether you are eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your employer must notify you in writing:

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call 1-866-487-9243 or visit dol.gov/fmla to learn more. If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.

How do I request FMLA leave?

Generally, to request FMLA leave you must:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave.
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

SCAN ME

MM-8796 (1/20)

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's activities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at <https://ofccphelpdesk.dol.gov/>, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.



LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY

Departamento de Trabajo y de Desarrollo de la fuerza laboral de New Jersey

Su empleador está sujeto al

Seguro de Licencia Familiar

Disposiciones de la Ley de Beneficios de Incapacidad Temporal de New Jersey

La nueva ley de New Jersey proporciona hasta 6 semanas de beneficios de seguro de licencia familiar. A partir del 1 de julio de 2020, la ley permitirá hasta 12 semanas de licencia familiar continua o 56 días de licencia intermitente. Los empleados que están cubiertos por el seguro de licencia familiar pueden solicitar los beneficios por:

- Vínculo con un niño dentro de los 12 meses de su nacimiento o la colocación del niño por adopción o cuidado por adopción. El solicitante, o su cónyuge o pareja actual, debe ser padre biológico o adoptivo o de acogida del niño, a menos que un sustituto haya llevado al niño.
- Cuidado de un miembro de la familia con un problema de salud grave. La documentación de apoyo de un proveedor de atención médica es obligatoria.
- Atención a una víctima de violencia doméstica o de un delito de violencia sexual o a un miembro de la familia de la víctima.

*Miembro de la familia "significa un hijo, padre, suegro, hermano, abuelo, nieto, cónyuge, pareja actual, y cualquier otra persona relacionada por consanguinidad o con quien el empleado tenga una asociación cercana que sea equivalente a una relación familiar.

"Niño" significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o pupilo legal de uno de los padres. Se incluye en esta definición a un niño obtenido por medio de un contrato escrito válido entre el padre y una madre sustituta (portadora gestacional).

Plan Estatal de Seguro de Licencia Familiar ("plan estatal")

Puede obtener información sobre el programa y una solicitud de beneficios de licencia familiar (formulario FL-1) en línea en myleavebenefits.nj.gov, por teléfono al 609-292-7060 o por correo: Division o Familia Leave Insurance, P.O. Box 387, Trenton, NJ 08625-0387.

Las madres nuevas que reciben beneficios de incapacidad temporal a través del plan estatal para su embarazo recibirán instrucciones de cómo solicitar los beneficios de licencia familiar después de que nazca el niño.

Plan Privado de Seguro de Licencia Familiar ("plan privado")

Un empleador puede proporcionar seguro de licencia a través de una compañía de seguros privada, si esta División aprueba el plan. Si su empleador tiene un plan privado aprobado, su empleador debe proporcionar información sobre la cobertura y proporcionar los formularios para solicitar beneficios.

¿Quién paga el Seguro de Licencia Familiar?

Las contribuciones de cálculo de nómina de los empleados financian este programa. La cobertura del seguro de licencia familiar bajo el plan estatal requerirá que las contribuciones sean deducidas de los salarios de los empleados. Las deducciones deben ser anotadas en el sobre de pago del empleado, el cheque de pago o en cualquier otra forma de notificación. En 2018, la base salarial imponible para las prestaciones del seguro de permiso familiar es la misma que la base salarial imponible para el seguro de desempleo e incapacidad temporal.

Aplicado por: Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey

División de Seguro de Incapacidad Temporal, PO Box 387, Trenton, NJ 08625-0387

Este y otros pósters requeridos por el empleador están disponibles en línea en nj.gov/labour, o en la Oficina de Relaciones Constituyentes, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 • 609-777-3200.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey es un empleador que ofrece programas de igualdad de oportunidades. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición de las personas con discapacidades.

Colocar este cartel en un lugar visible

PR-2 (4/19)

Este aviso debe publicarse en un lugar visible

Ley SAFE de Nueva Jersey Licencia para abordar la violencia domestica o sexual

N.J.S.A. 34:11C-1 et seq.



La Ley de Seguridad y Empoderamiento Financiero de Nueva Jersey ("Ley NJ SAFE") establece que ciertos empleados son elegibles para recibir una licencia no remunerada, por hasta 20 días en un Período de 12 meses, para abordar las circunstancias resultantes de la violencia doméstica o un delito sexualmente violento.

Empleados elegibles

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

Razones cubiertas para la licencia de la Ley NJ SAFE

La licencia de la Ley NJ SAFE puede ser tomada con el propósito de participar en cualquiera de las siguientes actividades por (1) un empleado que es víctima de violencia doméstica o un delito sexualmente violento, o (2) un empleado cuyo suegro, hermano, abuelo, nieto, hijo, padre, cónyuge, pareja doméstica o pareja de unión civil, o cualquier otra persona relacionada por sangre con el empleado, o cualquier otra persona que el empleado demuestre que tiene una asociación cercana con el empleado que es el equivalente a una relación familiar, es víctima de violencia doméstica o un delito sexualmente violento:

- (1) Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por violencia doméstica o sexual
- (2) Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas
- (3) Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo
- (4) Participar en la planificación de la seguridad, reubicarse temporal o permanentemente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad contra la violencia doméstica o la violencia sexual en el futuro o para garantizar la seguridad económica
- (5) Buscar asistencia legal o recursos para garantizar la salud y la seguridad
- (6) Asistir, participar o prepararse para un procedimiento judicial penal civil relacionado con un incidente de violencia doméstica o sexual.

Cuando se puede tomar la licencia de la Ley NJ SAFE

La licencia bajo la Ley NJ SAFE debe usarse en el período de 12 meses inmediatamente después de un caso de violencia doméstica o un delito sexualmente violento. La licencia no remunerada debe tomarse al menos un día a la vez, y puede tomarse intermitentemente.

Ley NJ SAFE y otras leyes de licencia

La licencia no remunerada bajo la Ley NJ SAFE se ejecutará simultáneamente con cualquier licencia pagada de vacaciones, licencia personal o licencia médica o por enfermedad, o cualquier beneficio de licencia familiar por incapacidad temporal, que el empleado elija usar durante cualquier parte del período de 20 días de licencia no remunerada. Si el empleado solicita licencia por una razón cubierta tanto por la Ley NJ SAFE como por la Ley de Licencia Familiar, N.J.S.A. 34:11B-1 et seq., o la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica, 20 U.S.C. 2601 et seq., la licencia contará simultáneamente contra el derecho del empleado bajo cada ley respectiva.

Aviso y documentación de la licencia de la Ley NJ SAFE

Los empleados elegibles para tomar licencia bajo la Ley NJ SAFE deben, si la necesidad de la licencia es previsible, proporcionar al empleador un aviso por escrito de la necesidad de la licencia, a menos que una emergencia u otra circunstancia imprevista impida la notificación previa. El empleado debe proporcionar al empleador un aviso por escrito con la mayor anticipación que sea razonable y factible dadas las circunstancias. El empleador tiene el derecho de exigir al empleado que le proporcione documentación de la violencia doméstica o el delito sexualmente violento que es la base de la licencia. El empleador debe conservar cualquier documentación que se le proporcione de esta manera en la más estricta confidencialidad, a menos que la divulgación sea autorizada voluntariamente por escrito por el empleado o sea requerida por una ley, regla o regla federal o regulación estatal.

Prohibición contra represalias bajo la Ley NJ SAFE

La Ley NJ SAFE también prohíbe que un empleador despidiera, acose o discrimine o tome represalias o amenace con despedir, acose o discriminar a un empleado con respecto a la compensación, los términos, las condiciones o los privilegios del empleo sobre la base de que el empleado tomó o solicitó cualquier licencia que el empleado haya tomado o solicitado, tenía derecho a ello en virtud de la Ley NJ SAFE, o sobre la base de que el empleado se negó a autorizar la divulgación de información considerada confidencial en virtud de la Ley NJ SAFE. Obtenga más información en njworkrights.gov.

Buscando un recurso bajo la Ley NJ SAFE

Para obtener reparación por una violación de la Ley NJ SAFE, una persona agraviada debe presentar una causa privada de acción en el Tribunal Superior dentro de un año a partir de la fecha de la presunta violación. Obtenga más información en njcourts.gov.

¿Necesita apoyo adicional?

Usted y su ser querido merecen ayuda para sobrellevar y encontrar seguridad contra la violencia doméstica o sexual. Para obtener asistencia adicional, póngase en contacto con:

Línea directa de la Coalición contra la Agresión Sexual de Nueva Jersey
1-800-601-7200

Línea directa de violencia doméstica de Nueva Jersey
1-800-572-SAFE (7233)

Central de Referencia para Mujeres
1-800-322-8092

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 Dos Veces Cada Mes

Si 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 período de pago por el cual se efectúa el pago el día indicado como el día normal del 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 el pago en efectivo.

• Cuando el empleado abandona a termina el empleo por cualquier motivo, incluyendo despachos laborales, será pagado el salario entero que se le debe no más tarde del día normal de pago por el período en el cual sucedió la terminación.

• Se podrán permitir 10 días adicionales para procesar el pago en el caso de que una disputa laboral envíe a los empleados que procesen 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 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 o 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 o préstamos • 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 estrictos 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 ofrecerse 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, viote 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 previstas 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 llegue 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 hacer 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 incluyendo 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 "Immigration".



Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Nueva Jersey
Resumen de la ley de salarios y horas
NJS.A 34:11-56a et seq.

Salario mínimo legal

A los empleados se les debe pagar no menos del salario mínimo de Nueva Jersey de acuerdo con el cronograma a continuación.

Fecha	La mayoría de los empleados	Estacionales y pequeñas empresas (menos de 9)	Empleados agrícolas	Salario en efectivo para los trabajadores con propios	Cuidado a largo plazo "centro de licencia directa"
1-1-2020	\$11	\$10.30	\$10.30	\$3.13	\$11; \$14 a 11/1/20
1-1-2021	\$12	\$11.10	\$10.30	\$4.13	\$15
1-1-2022	\$13	\$11.90	\$11.05	\$5.13	\$16
1-1-2023	\$14.13	\$12.93	\$12.01	\$5.26	\$17.13
1-1-2024	\$15.13	\$13.73	\$12.81	\$5.26	\$18.13
1-1-2025*	\$15.49	\$14.53	\$13.40	\$5.62	\$18.49

*El salario mínimo puede seguir aumentando cada 1 día de enero en función de una medida de inflación.

ORDEN SALARIAL Y REGLAMENTOS

Los empleados en las ocupaciones que se encuentran a continuación están cubiertos por esta orden y regulaciones salariales y se les debe pagar no menos que el salario mínimo legal.

- Primer procesamiento de productos agrícolas
- Hoteles y moteles
- Servicio de comida (industria restaurantera)
- Actividades recreativas de temporada

Esta normativa está contenida en N.J.A.C. 12:56-11.1 et seq.

EXENCIONES

Están exentos del salario mínimo legal los estudiantes a tiempo completo empleados por el colegio o universidad en el que están matriculados con no menos del 85% del salario mínimo efectivo; vendedores externos; vendedores de vehículos de motor; empleados a tiempo parcial dedicados principalmente al cuidado y cuidado de niños en el hogar del empleador; y menores de 18 años (excepto que los menores de 18 años en el primer procesamiento de productos agrícolas, hoteles, moteles, restaurantes, comercio minorista, cultura de la belleza, lavandería, limpieza, telido, manufactura ligera y ocupaciones de prendas de vestir están cubiertos por la tasa legal).

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

El empleador también deberá pagar al Comisionado una tarifa administrativa igual a no menos del 10% ni más del 25% de cualquier pago adeudado a los empleados.

Las sanciones por violación de esta orden se establecen en NJS.A 34:11-56a.2.

El patrono pagará al Comisionado también un pago administrativo que llegue 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 hacer 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 incluyendo 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 "Immigration".

Ejecutado por: Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey
División de Cumplimiento de Salarios y Horas, PO Box 389, Trenton, Nueva Jersey 08625-0389 • 609-292-2305.

Este y otros carteles obligatorios para empleadores están disponibles de forma gratuita en línea en nj.gov/labour.

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 servicio de transmisión de Nueva Jersey: 7-1-1.

Este aviso debe publicarse en un lugar visible

HORAS EXTRAS

Las horas extras se pagan a razón de 1.5 veces la tarifa horaria regular del empleado por las horas trabajadas que superen las 40 en cualquier semana, excepto que la orden salarial disponga.

Están exentos del derecho a horas extras: los conductores de limusinas

- ejecutivos, administrativos y profesionales
- empleados dedicados al trabajo agrícola o relacionados con la cría o el cuidado de ganado; y
- conductores de limusinas

Los empleados contratados a destajo para trabajar en una explotación agrícola recibirán por cada día trabajado un salario no inferior al salario mínimo por hora multiplicado por el número total de horas trabajadas.

Penalizaciones

Cualquier empleador que viote cualquiera de las disposiciones de esta ley será culpable de violación de alteración del orden público; y, al ser declarado culpable, será castigado con una multa de no menos de \$100 ni más de \$1,000.

Como alternativa o además de cualquier otra sanción preventiva por la ley por violaciones, el Comisionado está autorizado a evaluar y cobrar sanciones administrativas, hasta un máximo de \$250 por una primera violación y hasta un máximo de \$500 por cada subsiguiente violación.

El empleador también deberá pagar al Comisionado una tarifa administrativa igual a no menos del 10% ni más del 25% de cualquier pago adeudado a los empleados.

Las sanciones por violación de esta orden se establecen en NJS.A 34:11-56a.2.

New Jersey Department of Labor and Workforce Development

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 njgovlabour 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 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 civil)

• 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

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/labour/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/labour

Este y otros carteles obligatorios para el empleador están disponibles gratuitamente en línea en nj.gov/labour.

Muestre este cartel en un lugar visible

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.

LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY

SPANISH

LA LEY DE NEW JERSEY PROHIBE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DE LOS TRABAJADORES

NOTIFICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y LAS RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

¿QUÉ ES LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

- La clasificación errónea es la práctica mediante la cual un empleador clasifica indebidamente a los empleados como contratistas independientes.
- La clasificación errónea puede privar ilegalmente a los trabajadores de los derechos, protecciones y beneficios básicos a los que tienen derecho, como el derecho a recibir el **salario mínimo**, el derecho al pago de **horas extra**, protecciones en cuanto a **prontitud y modo de pago**, protección contra **deducciones ilegales** del sueldo, **indemnización por desempleo**, **beneficios por discapacidad temporal**, **beneficios del seguro por licencia familiar**, **indemnización a los trabajadores**, **licencia familiar y licencia por enfermedad acumulada**.
- A menudo, cuando se les paga a los trabajadores en efectivo "fuera de los libros", este puede ser un método para ocultar una clasificación errónea u otras obligaciones legales relacionadas con el empleo.

¿SOY UN EMPLEADO O UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- Bajo la **Ley de Compensación por Desempleo de New Jersey**, la **Ley de Salarios y Horas**, la **Ley de Pago de Salarios**, la **Ley de Cobro de Salarios**, la **Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal** (incluyendo las secciones que estipulan el Seguro de Licencia Familiar) y la **Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada**, si usted realiza un servicio y recibe un pago, **se presume que es un empleado**, a menos que el empleador pueda probar las siguientes tres circunstancias:
 - (A) Usted ha estado y seguirá estando libre del control o dirección respecto a la prestación de servicios, tanto en virtud de un contrato de servicio como de hecho; y
 - (B) El servicio está fuera del curso habitual de la empresa para la que se realiza dicho servicio o el servicio se realiza fuera de todos los lugares de negocio de la empresa para la que se realiza dicho servicio; y
 - (C) Usted se dedica de forma habitual a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de forma independiente.
- Esto se conoce en New Jersey como la "**prueba ABC**" para el estatus de contratista independiente.
- Visite www.myworkrights.nj.gov para conocer los factores a considerar para cada una de las tres pruebas anteriores.

¿TENGO QUE PROBAR QUE SOY UN EMPLEADO?

- No. Si trabajó y le pagaron, se presume que es un empleado. Es la **responsabilidad del empleador** demostrar que se cumplen las tres partes de la prueba ABC.
- Si el empleador no logra cumplir con su obligación de demostrar que se han cumplido las **tres** partes de la prueba ABC, entonces se considera que usted es un empleado, a quien le corresponden los derechos, las protecciones y los beneficios como tal según las leyes de New Jersey mencionadas anteriormente.
- Si cree que ha sido clasificado erróneamente, envíe un correo electrónico a misclass@nj.dol.gov.

¿IMPORTA SI RECIBÍ UN FORMULARIO 1099 DEL IRS EN LUGAR DE UN FORMULARIO W-2?

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

SI MI EMPLEADOR ME HIZO FIRMAR UN ACUERDO DE CONTRATISTA INDEPENDIENTE ANTES DE CONTRATARME, ¿ESO ME CONVIERTE EN UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- No. Su estatus laboral se determina en base a un análisis de todos los hechos que rodean su relación con el empleador según la prueba ABC.
- NJ DOL revisará el acuerdo que usted firmó pero su relación laboral no estará determinada sólo por este acuerdo.
- Los tribunales de New Jersey han dictaminado que considerar sólo el acuerdo, en caso de que exista, y no la totalidad de los hechos que rodean su relación con el presunto empleado, sería "la prevalencia de la forma sobre la sustancia", lo cual, según los tribunales, es incorrecto.

¿QUÉ SUCEDE CUANDO UNA AGENCIA O TRIBUNAL ESTATAL DESCUBRE QUE UN EMPLEADOR HA CLASIFICADO ERRÓNEAMENTE A UN EMPLEADO COMO CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Además de la concesión de un recurso o recursos para que el empleado clasificado erróneamente o el organismo estatal sea indemnizado por la violación de la ley subyacente de New Jersey sobre salarios, beneficios o impuestos por parte del empleador (por ejemplo, la concesión de un pago retroactivo al empleado clasificado erróneamente que ha sido privado ilegalmente del salario mínimo legal o del pago de primas por horas extras en violación de la Ley Estatal sobre Salarios y Horas, o cuyo pago estaba sujeto a deducciones ilegales en violación de la Ley Estatal de Pago de Salarios), la ley de New Jersey también faculta al Department of Labor and Workforce Development a tomar **medidas** e imponer **sanciones** contra un empleador que haya clasificado erróneamente a sus empleados, incluyendo:

- Una **penalización pagada por el empleador al empleado clasificado erróneamente** de no más del 5 por ciento de los ingresos brutos del trabajador en los últimos 12 meses.
- Una **penalización de hasta 250 dólares por empleado clasificado erróneamente por una primera violación y hasta 1,000 dólares por empleado clasificado erróneamente por cada violación subsiguiente**.

- En caso de violación de las leyes estatales sobre salarios, beneficios o impuestos en relación con la clasificación errónea de los empleados, la imposición de
 - Una **orden para detener el trabajo**.
 - La **suspensión o revocación de una o más licencias en poder del empleador** y que son necesarias para operar su negocio.
 - Sanciones y cargos adicionales pagaderos al departamento** y, cuando se adeuden salarios al empleado, una cantidad adicional en concepto de **daños y perjuicios liquidados pagaderos al empleado, equivalente a no más del 200 por ciento de los salarios adeudados**.

¿ESTOY PROTEGIDO DE LAS REPRESALIAS DE MI EMPLEADOR POR INFORMAR DE UNA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

- Los empleados están protegidos contra las represalias de sus empleadores por haber realizado una consulta o presentado 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 estatal sobre salarios, beneficios o impuestos, incluidas las consultas o quejas que impliquen 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, o porque el empleado haya testificado o esté a punto de testificar en dicho procedimiento.
- En los casos en que se haya producido tal represalia, el departamento está autorizado por ley a imponer una sanción administrativa al empleador; sin embargo, sólo los tribunales están autorizados por ley a ordenar el reintegro o el pago retroactivo.

INFORMAR SOBRE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA

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

Para obtener más información:

CORREO ELECTRÓNICO: misclass@nj.dol.gov	TELÉFONO: 609-292-2321	FAX: 609-292-7801	CORREO: Employer Accounts Subject – Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942
--	----------------------------------	-----------------------------	---

- Sea cual sea la forma que elija para comunicarse, habrá personal multilingüe que podrá ayudarle y servirle con traducción cuando sea necesario.

- También puede visitar www.myworkrights.nj.gov para conocer más sobre la clasificación errónea.

EXHIBIR ESTE PÓSTER EN UN LUGAR VISIBLE



NJ.GOV/LABOR

MW-899B.11 (7/20)



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Agencias de empleo
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acceso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios, desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

- Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
- Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

- Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)
- Corre Electrónico:** info@eeoc.gov
- Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo la calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de transmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contactenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

(Actualizado 6/27/2023)

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Acuse de recibo de la notificación de igualdad de género

Recibí una copia de la notificación de igualdad de género en la fecha que aparece a continuación.

Lo he leído y lo entiendo.

Nombre (firma)

Nombre (en letra de molde)

Fecha



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

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, entre otras cosas. 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.

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. 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>

414 Eagle Rock Ave. #307, West Orange, NJ 07052

info@topazhradvisory.com

www.topazhradvisory.com



LABOR LAW POSTERS

NEW JERSEY

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la colocación de hogar adoptivo de un niño o niña.
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar.
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves.
- Ciertas razones que califiquen, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo período de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa (ESMCA) para obtener más información.

La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta.
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses.
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia.
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior.
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada.
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias.
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA.
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mejores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique.

- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentre de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia.

- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, las mismas beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar al usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Cuál parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Lláme al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420 REV 04/23

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEDO

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

CRÉDITO POR PROPINAS

EXTRACTOR EN EL TRABAJO

CUMPLIMIENTO

INFORMACIÓN ADICIONAL

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

La FLSA obliga a las empresas a proporcionar a las empleadas en período de lactancia un tiempo de descanso razonable para que puedan extraer leche materna para su hijo durante un año después del nacimiento del niño, cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, que pueda ser utilizado por el empleado para extraer la leche materna.

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1002 SPA REV 04/23

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidas, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de estas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pletos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pletos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA REV 02/22



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que las condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualesquier citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Lláme OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov



EL ACTA DE EQUITAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA)

¿QUÉ ES EL (PWFA)?

El Acta de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que requiere que los empleadores cubiertos proporcionen "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, de una trabajadora calificada, a menos que la adaptación causal al empleador una "dificultad excesiva". Una dificultad indebida se define como causar una dificultad o gasto significativo.

Las "adaptaciones razonables" son cambios en el ambiente de trabajo o en la forma en que generalmente se hacen las cosas en el trabajo.

¿CUÁLES SON ALGUNAS ADAPTACIONES POSIBLES PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

- Cambios de horario o tiempo libre para ir a citas médicas.
- Recibir tiempo de descanso adicional para ir al baño.
- Una silla o taburete para sentarse mientras hace su trabajo.
- La capacidad de teletrabajar a tiempo completo o tiempo parcial.
- Un lugar privado para extraer la leche materna.
- Licencia o tiempo libre para recuperarse del parto.
- Pausas para comer y beber.
- Trabajo ligero.

¿QUÉ OTRAS LEYES FEDERALES DE EMPLEO PUEDEN APLICAR A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

Otras leyes que se aplican a los trabajadores afectados por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, incluyen:

- Título VII que prohíbe la discriminación laboral basada en sexo, embarazo u otras categorías protegidas (aplicado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC))
- La ADA que prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad (aplicada por la EEOC)
- The Family and Medical Leave Act que proporciona licencia no remunerada para ciertos trabajadores por embarazo y vinculación con un nuevo hijo (aplicada por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)
- La Ley PUMP que brinda a las madres lactantes un horario y un lugar privado para extraer leche en el trabajo (aplicada por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)



Obtenga más información en www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-embaraz



SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio.
- Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular.
- Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio.
- No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable.

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos, en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- Se ha inscrito para perfeccionar al servicio uniformado; o
- Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- Empleo inicial;
- Re-empleo;
- Retenerlo como empleado;
- Promociones;
- Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recuperar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.

- Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.

- Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al 1-866-4-USA-VOL, o visite la página web en <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>

- Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.

- No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet, <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA: los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

1-800-338-4590
Publication Date—May 2022

AVISO DE DIA DE PAGO

El sistema de pago regular para los empleados de _____ (Nombre del establecimiento)

Puede recoger su cheque en _____ (Lugar de distribución de cheques)

será como se describe a continuación:

☐ semanal ☐ cada dos semanas ☐ semi-mensual ☐ mensual

Por _____ Título _____

TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS

PARA

(Apuntar la dirección exacta de este sitio de trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancia: 911 ó _____

Bomberos: 911 ó _____

Policía: 911 ó _____

FAVOR DE PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE.
DE ACUERDO AL ACTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD DE NEW JERSEY



414 Eagle Rock Ave. #307, West Orange, NJ 07052

info@topazhradvisory.com

www.topazhradvisory.com