

CONOZCA SUS DERECHOS LABORALES

Capacitación sobre la
Subvención CARE



¡Bienvenido/a!

Por favor, preséntese en el chat.

- Nombre
- Rol en su organización
- Organización

¿Qué tan seguro/a se siente al hablar sobre los derechos laborales?



Aviso Legal

- Esta presentación se ofrece como información general y no como asesoría legal
- El Registro de NJ y el Código Administrativo de NJ siguen siendo las fuentes oficiales de información normativa publicada por el NJDOL

Esta presentación fue creada con la ayuda de inteligencia artificial generativa.



Agenda

- Resumen
- Licencia por Enfermedad Pagada
- Salario Mínimo
- Horas Extra
- Pago de Salarios
- Declaración de Derechos de los Trabajadores Temporales
- Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar
- Trabajadores jóvenes
- Cómo presentar una queja
- Salud y seguridad en el trabajo



Usted Tiene Derecho A Recibir Pago

La **División de Cumplimiento de Salarios y Horarios** de Nueva Jersey hace cumplir las leyes laborales del estado, tales como:

- Licencia pagada por enfermedad
- Salario mínimo
- Horas extras
- Clasificación Incorrecta
- Pago de salarios
- Y más

Derechos Laborales

Los empleadores/as están obligados/as a:

- Dar aviso de los derechos y exhibir carteles en el lugar de trabajo
- En la mayoría de los casos, pagarle al menos el salario mínimo de NJ y horas extras
- Pagar los salarios regularmente, al menos dos veces al mes
- Mantener libros y registros que muestren la nómina, horas, etc.
- Seguir reglas específicas para trabajadores/as menores de 18 años
- Cooperar en investigaciones de la División de Cumplimiento de Salarios y Horas

Derechos Laborales

Los empleadores/as no pueden

- Hacer deducciones ilegales de su cheque de pago
- Tomar represalias en su contra por presentar una queja o usar su estatus migratorio en su contra





LOS INMIGRANTES ESTÁN CUBIERTOS, SIN IMPORTAR SU ESTATUS MIGRATORIO:



El NJDOL atiende a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio o de ciudadanía.

No les preguntamos a los trabajadores sobre su estatus migratorio o de ciudadanía.

El NJDOL es un departamento estatal. Estamos separados del gobierno federal.

Contamos con regulaciones estrictas para proteger la información personal de los trabajadores.

El NJDOL no comparte voluntariamente la información personal de los trabajadores con las autoridades federales de inmigración.

Si las autoridades federales de inmigración solicitan la información personal de los trabajadores al NJDOL, deben presentar una citación o una orden judicial válida firmada por un juez.



**¿Puede mencionar 3 derechos
laborales que los empleadores deben
garantizar a sus trabajadores?**



Licencia Pagada por Enfermedad



***Tiempo de
Permiso***

**PARA USTED Y
PARA ELLOS.**

Resumen de la Licencia Pagada por Enfermedad

- Los empleadores deben proporcionar a los empleados hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad al año para cuidarse a sí mismos y a sus seres queridos.
- Los empleadores pueden otorgar las 40 horas por adelantado o los empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Se aplica a casi **TODOS** los empleados, ya sean de tiempo completo, parcial o temporales.
- Sin importar cómo se le pague: en efectivo, por tarifa por pieza o salario

¡Por motivos que van más allá de una enfermedad!



Puede usar la Licencia Pagada por Enfermedad para:

- Cuidar su propia enfermedad física o mental
- Cuidar la enfermedad física o mental de un ser querido
- Recibir atención de bienestar
- Hacer frente a la violencia doméstica o sexual, o cuidar a un ser querido que sea víctima/sobreviviente
- Asistir a una reunión, conferencia o evento relacionado con la escuela de un hijo, cuando lo solicite la escuela

Durante emergencias de salud pública:

- Cuarentena basada en el consejo de un proveedor de atención médica o autoridad de salud pública
- Cuidar a los niños cuando la escuela o el cuidado infantil están cerrados debido a una epidemia o emergencia de salud pública

Es Muy Probable Que Esté Cubierto/a

Los empleadores deben proporcionar Licencia Pagada por Enfermedad a casi todos los empleados:

- **No importa cuánto trabaje:** ya sea a tiempo completo, parcial, estacional o temporal
- **No importa cómo se le pague:** con salario, por hora, en efectivo o por tarifa por pieza
- **No importa cuántos trabajadores emplee su empresa**



Quiénes NO Están Cubiertos/as

Estos tipos de empleados no están cubiertos por la ley:

- Trabajadores de la construcción (solo sindicalizados)
- Ciertos trabajadores de la salud por día
- Empleados públicos que reciben licencia por enfermedad con pago completa bajo otra ley
- Contratistas independientes correctamente clasificados



Brindar Cuidado a SERES QUERIDOS

- Hijos (biológicos, adoptados o de acogida; hijastros; pupilos; hijos de una pareja doméstica o de unión civil)
- Hermanos/as
- Abuelos/as y nietos/as
- Cónyuges y parejas
- Padres
- Familia extensa
- Familia elegida

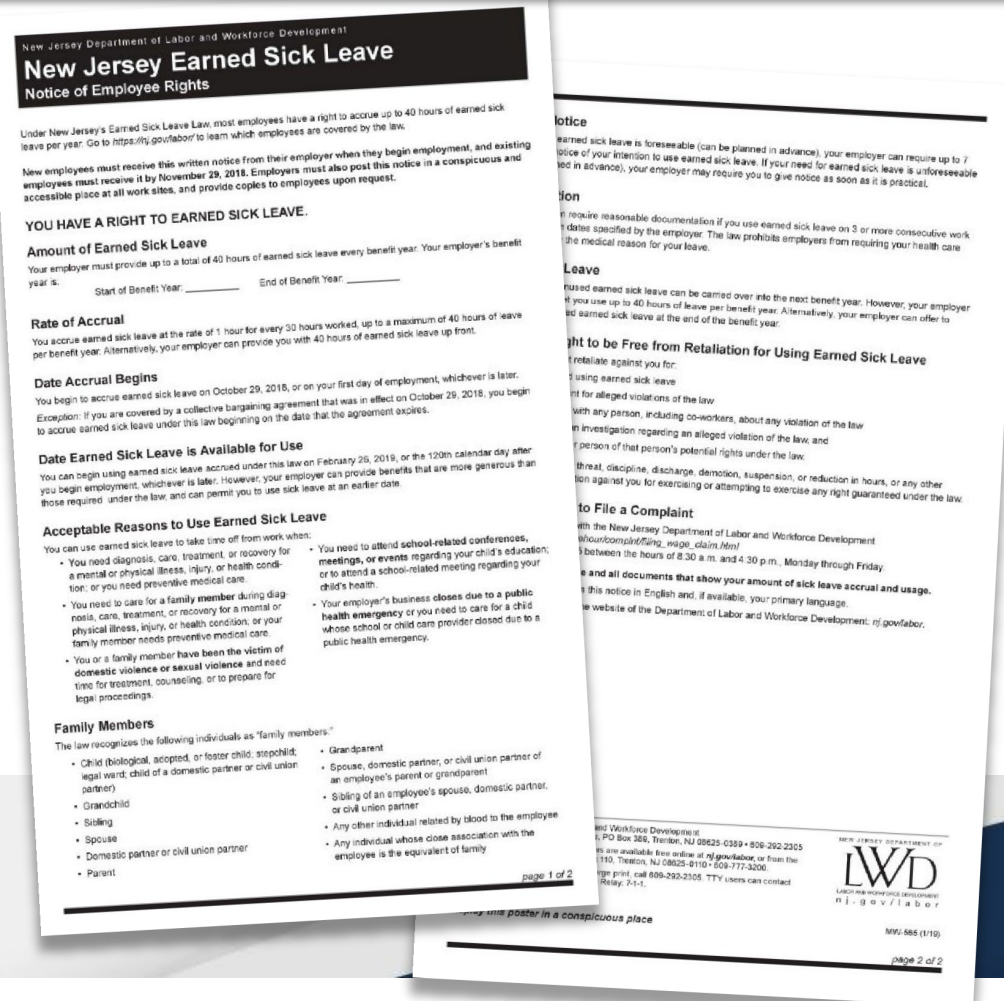
Cualquier persona cuya relación cercana sea equivalente a la familia.



Aviso de Derechos del Empleado

Los empleadores deben:

- Proporcionar un aviso por escrito sobre la Licencia Pagada por Enfermedad
- Colocar el cartel de Licencia Pagada por Enfermedad en un lugar fácilmente visible



Gane 1 HORA Por Cada 30 HORAS Trabajadas

- La cantidad máxima que los empleadores están obligados a proporcionarle es de 40 horas de licencia por cada año de beneficios
- Los empleadores pueden exceder la ley y ofrecer más

Licencia Pagada por Enfermedad por Adelantado

- **Licencia por adelantado:** Los empleadores pueden otorgar 40 horas al inicio del año de beneficios. Esto elimina la necesidad de llevar un registro de las acumulaciones.
- **Licencia por adelantado prorrateada:** Si se contrata a mitad de año, los empleadores pueden prorratear la licencia. El empleador aún debe proporcionar una hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas.

Dar un Aviso Razonable

Los requisitos de aviso varían según el tipo de licencia que necesite.

- **Licencia planificada:** Los empleadores pueden requerir que usted dé un aviso con siete días de anticipación para licencias planificadas, como citas médicas o escolares.
 - Si el empleador no ha indicado el requisito de aviso, debe permitirle usar la Licencia Pagada por Enfermedad planificada sin aviso previo
 - Restricciones durante los períodos de alta demanda: Los empleadores pueden limitar las licencias durante los períodos de alta actividad, o "períodos de bloqueo", pero deben informarle sobre estas fechas
- **Licencia no planificada:** Informe a su empleador lo antes posible.

Pago a su TARIFA HORARIA REGULAR

Su tarifa de pago por la Licencia Pagada por Enfermedad debe ser su tarifa horaria regular.

- **Pago no estándar:** sume sus ingresos totales (excluyendo las horas extras) de los últimos siete días trabajados. Divida esto por el total de horas trabajadas en esos días. Esto se aplica si:
 - su pago varía
 - tiene múltiples trabajos con el mismo empleador
 - se le paga por pieza (trabajo por pieza)
 - su pago incluye propinas, comida o alojamiento
- **Pago por comisión:** use su salario base por hora o el salario mínimo estatal, lo que sea mayor.

Documentación

- Su empleador no puede exigir documentación por un día de licencia por enfermedad, ni por dos días consecutivos
- El empleador puede exigir documentación si toma tres o más días consecutivos
- Los empleadores pueden preguntarle la razón de su licencia.
- Si su empleador no tiene permitido pedir documentación, debe asumir que su razón para tomar la licencia es válida

Períodos de alta demanda predeterminados: Los empleadores pueden exigirle que proporcione documentación. Deben informarle sobre estas fechas.

No Está Obligado/A A RECUPERAR HORAS Ni A ENCONTRAR REEMPLAZO

Su empleador/a no puede:

- Exigirle que recupere horas en lugar de usar la licencia pagada por enfermedad
- Obligarle a encontrar un reemplazo para su turno

Pueden permitirle recuperar horas si **ambos** están de acuerdo.



Licencia por enfermedad NO UTILIZADA

- Puede transferir hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad no utilizada al próximo año de beneficios. Sin embargo, su empleador/a solo está obligado/a a permitirle usar hasta 40 horas de licencia por año de beneficios, incluso si transfirió horas de licencia del año anterior
- O su empleador/a podría pagarle por su licencia pagada por enfermedad no utilizada al final del **año de beneficios**

Años de Beneficios

- Un año de beneficios es el período de 12 meses consecutivos establecido por un/a empleador/a en el cual un/a empleado/a acumula y utiliza la licencia pagada por enfermedad. Esto puede basarse en un año calendario para todos los empleados/as o individualmente según la fecha de contratación de cada empleado/a
- Para cambiar el año de beneficios, el/la empleador/a debe notificar por escrito al Comisionado del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey (NJDOL) al menos 30 días calendario antes del cambio propuesto

Mantener Registros

Los empleadores/as deben mantener registros que documenten el cumplimiento durante los últimos cinco años.

Los registros deben incluir:

- horas trabajadas por el/la empleado/a
- tiempo de licencia por enfermedad acumulado/adelantado
- uso, pago y transferencia de la licencia por enfermedad
- Los empleadores/as deben proporcionar al NJDOL los registros cuando se soliciten.

Licencia Pagada de Enfermedad y tiempo libre pagado (PTO)

Los empleadores pueden usar una política de tiempo libre pagado (PTO, por sus siglas en inglés) existente para cumplir con la ley de Licencia Pagada de Enfermedad.

- Debe cumplir o superar los requisitos básicos de la ley.
- Pueden tener políticas diferentes para otros tipos de tiempo libre pagado, como días de vacaciones, licencia administrativa o días adicionales por enfermedad.
- Si el empleador los cuenta por separado, solo la política de Licencia Pagada de Enfermedad necesita cumplir con todos los requisitos de la ley de Licencia Pagada de Enfermedad.
- Si el empleador no separa la Licencia Pagada de Enfermedad del tiempo libre pagado, entonces todo el tiempo libre pagado debe tratarse como Licencia Pagada de Enfermedad, incluso si son más de 40 horas.

¡Practiquemos!

María trabaja 25 horas a la semana en un restaurante. Ha trabajado allí durante 6 meses. Su abuela se ha enfermado y necesita que alguien la lleve a una cita médica la próxima semana. El gerente de María dice que solo puede usar la licencia por enfermedad si ella está personalmente enferma, no para otras personas.

- ¿Puede María usar la Licencia Pagada de Enfermedad para esta situación?
- ¿Quiénes se consideran "seres queridos" según la ley?
- ¿Con cuánta anticipación debe María avisarle a su empleador?
- ¿Cuánto debe pagarle el empleador a María?
- ¿Qué otros consejos le daría a María?



¡Practiquemos!

- María probablemente ha acumulado al menos **20 horas de licencia por enfermedad**
 - 25 horas a la semana x 24 semanas (aproximadamente 6 meses) = 600 horas
 - 1 hora por cada 30 horas trabajadas = 20 horas acumuladas
- Puede usar la licencia por enfermedad para cualquier miembro de la familia, incluyendo a su abuela
- Debe avisar con 7 días de anticipación si es posible, o lo antes posible
- María debe recibir su salario promedio por hora de los últimos 7 días que trabajó, incluyendo las propinas
- Otros consejos: recuérdale a María que su empleador no puede exigirle documentación, ni pedirle que encuentre a alguien que la reemplace en su turno

¡Veamos cómo vamos!

Envíeme corazones si se siente
seguro/a de que entiende sus
derechos de Licencia Pagada de
Enfermedad.

¿Necesita Más Tiempo?

OBTENGA MÁS INFORMACIÓN EN:
myLeaveBenefits.nj.gov

NJ LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA PAGADA

BENEFICIOS EN EFECTIVO

PARA CUIDAR DE SÍ MISMO
Y DE SUS SERES QUERIDOS

LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE NEW JERSEY ESTÁN CUBIERTOS

y existen leyes federales y / o estatales que protegen su puesto.

Cuando tiene que dejar de trabajar para:

- Cuidar a su salud física o mental, o la de un ser querido
- Cuidarse durante la recuperación del embarazo y el parto
- Establecer un vínculo con un nuevo/a hijo/a
- Enfrentar a la violencia doméstica o sexual

Reciba el 85% de su salario semanal promedio, hasta un máximo.

Consulte el nivel máximo de beneficios del año en curso y los requisitos de elegibilidad, y solicite beneficios a través del sitio web:

myLeaveBenefits.nj.gov

Estas leyes son responsabilidad de su empleador/a

Su empleador/a no puede violar la ley, incluso si usted dice que está bien.

Si su empleador/a infringe la ley, usted puede presentar una queja.



Carteles Requeridos

Los empleadores/as están obligados/as a exhibir los carteles del NJDOL donde los trabajadores/as puedan verlos fácilmente. No exhibir los carteles requeridos es una violación de la Ley de Salarios y Horas de NJ.

Encuéntrelos en nj.gov/labor/posters para imprimir.

Solicite carteles gratuitos enviando un correo electrónico a wage.hour@dol.gov.

El Salario Mínimo Supera los 15 Dólares para la Mayoría de los Trabajadores

Fecha	La mayoría de Los Empleadores	Empleadores Temporales y Pequeños (meno de 6)	Empleadores Agrícolas	Dinero en Efectivo para Trabajadores que Reciben Propinas	Salario Para el Personal de Atención Directa en Centros de Cuidado a Largo Plazo
1 de enero 2020	\$11	\$10.30	\$10.30	\$3.13	\$11; \$14 a partir del 11/1/20
1 de enero 2021	\$12	\$11.10	\$10.30	\$4.13	\$15
1 de enero 2022	\$13	\$11.90	\$11.05	\$5.13	\$16
1 de enero 2023	\$14.13	\$12.93	\$12.01	\$5.26	\$17.13
1 de enero 2024	\$15.13	\$13.73	\$12.81	\$5.26	\$18.13
1 de enero 2025	\$15.49	\$14.53	\$13.40	\$5.62	\$18.49
1 de enero 2026*	\$15.92	\$15.23	\$14.20	\$6.05	\$18.92

Visite nj.gov/labor/minwage para más información.

Salario Mínimo – Trabajadores que Reciben Propinas

Las ganancias totales (salario por hora más propinas) deben ser al menos el salario mínimo. Los empleadores pueden aplicar un crédito por propinas, hasta un máximo establecido de sus propinas, para cumplir con su obligación de pagar el salario mínimo. Si las ganancias totales son menores que el salario mínimo por hora, su empleador debe cubrir la diferencia.

Effective Date	Minimum Cash Wage + Maximum Tip Credit			Must equal at least the state minimum wage* or employer must pay difference	
Jan. 1, 2022	\$5.13	+	\$7.87	=	\$13
Jan. 1, 2023	\$5.26		\$8.87		\$14.13
Jan. 1, 2024	\$5.26		\$9.87		\$15.13
Jan. 1, 2025	\$5.62		\$9.87		\$15.49
Jan. 1, 2026	\$6.05		\$9.87		\$15.92

* See nj.gov/labor/forms_pdfs/wagehour/mw-571.pdf for the minimum hourly wage schedule for small businesses, and seasonal and agricultural employees.

Obtenga más información en:
nj.gov/labor/tippedworkers

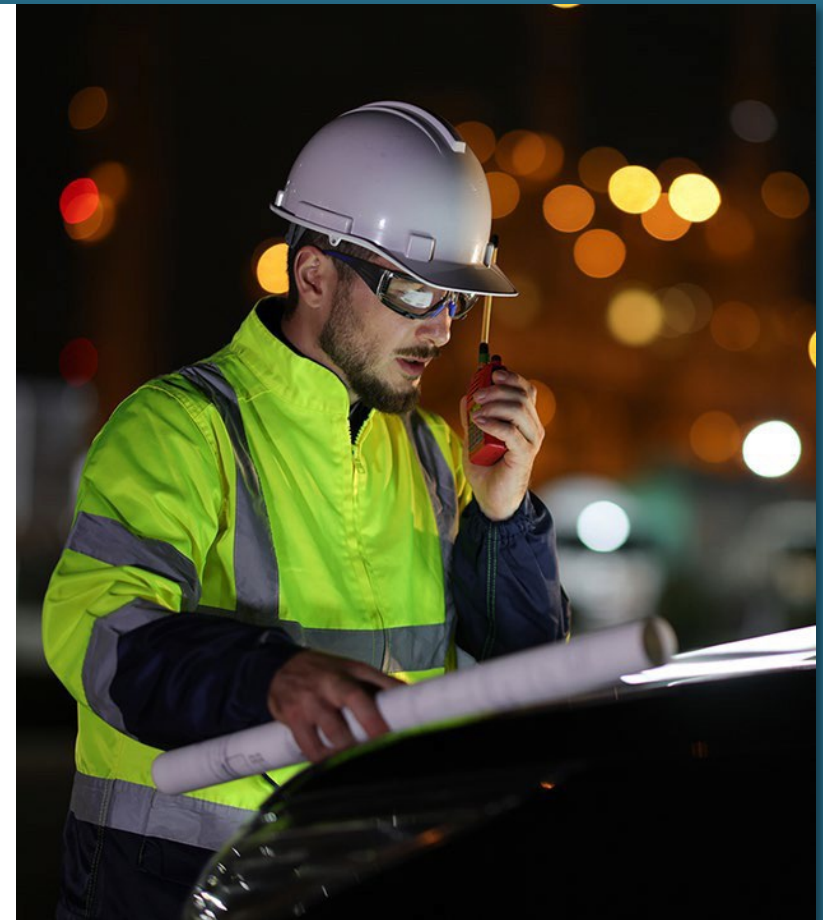
Salario prevaleciente

- Las tarifas de salario prevaleciente son tarifas salariales basadas en los convenios colectivos de trabajo establecidos para un oficio o profesión especializada en particular en la localidad donde se realiza la obra pública.
- En Nueva Jersey, estas tarifas varían según el condado y el tipo de trabajo realizado.
- Los proyectos de obras públicas sujetos a la Ley de Salario Prevaleciente son aquellos financiados total o parcialmente con fondos de una entidad pública (como una agencia estatal, municipalidad, gobierno local o distrito escolar).

Obtenga más información en:
nj.gov/labor/publicworks

Horas Extras

- El pago por horas extras para un empleado por hora debe ser 1.5 veces su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas por semana
- Los empleadores pueden requerir que los empleados trabajen horas extras. En ese caso, el empleador debe pagar la tarifa correcta de horas extras



Algunas Exención De Horas Extras

Los empleados asalariados pueden ser **exentos** o **no exentos**

El hecho de que un empleado sea asalariado o tenga el título de "gerente" NO significa que esté exento de recibir pago por horas extras.

La exención de "ejecutivos, administrativos y profesionales" debe cumplir con cada uno de los requisitos establecidos por la Ley Federal de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act).

- Base salarial
- Nivel salarial mínimo semanal
- Funciones del trabajo

Los empleadores deben cumplir con estos requisitos para poder aplicar una exención específica de horas extras de manera aceptable.

Pago de Salario

Los empleadores deben

- Notificar a los empleados sobre la tasa de pago y el día de pago regular al momento de la contratación
- Notificar a los empleados sobre cualquier cambio en las tasas de pago o en los días de pago antes de que se realicen los cambios
- Proporcionar a cada empleado un estado de las deducciones por cada período de pago.
- Pagar los salarios en los días de pago habituales

Un empleador no puede retener el pago porque un empleado no tenga un número de Seguro Social válido o porque no haya completado un formulario W-4 o I-9

Ejemplo de Recibo de Pago

Earnings				
Description	Rate	Hours	Amount	YTD Amounts
Hourly Overtime (I)	\$28.85	1.00	\$28.85	\$43.28
Hourly Straight Time (I)	\$19.23	86.67	\$1,666.66	\$5,410.19
Paid Time Off (I)	\$0.00	0.00	\$0.00	\$153.84

Los Empleadores Deben Mantener Registros

- Los empleadores deben mantener registros diarios y semanales del total exacto de horas que usted trabaja cada día y durante una semana
- Para la mayoría de las leyes, los empleadores deben conservar los registros durante 6 años
- Recomendamos que usted mantenga sus propios registros. Esto es útil si presenta una queja

Recurso útil: [Aplicación de Registro de Tiempo del USDOL](#)

Requisitos de Mantenimiento de Registros

Los registros deben incluir la siguiente información:

- Nombre del Empleado
- Dirección
- Tasa de Pago
- Salarios Brutos y Netos
- Deducciones Detalladas
- Modo de Pago
- Fecha del Cheque o Fecha de Pago
- Licencia Pagada por Enfermedad Ganada/Utilizada

¡Practiquemos!

Mark tiene un nuevo trabajo en un almacén. Ha trabajado allí durante dos semanas. La primera semana trabajó 45 horas y la segunda semana trabajó 30 horas, para un total de 75 horas en el período de pago.

Le pagaron \$15 por hora durante su primera semana.

- ¿Qué preguntas tiene sobre la situación de Mark?
- ¿Ve alguna violación de derechos laborales?
- ¿Cómo ayudaría a Mark?



¡Practiquemos!

- Mark debe recibir 1.5 veces su salario por hora por cada hora trabajada que exceda las 40 horas por semana. Esto significa que debe recibir pago por horas extras por las cinco horas de su primera semana de trabajo.
- Las horas extras no se calculan por período de pago.
- Mark también debe recibir por lo menos el salario mínimo, \$15.92 por hora, por cada hora trabajada.
- Puede ayudar a Mark a compartir información del Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL, por sus siglas en inglés) con su empleador. También puede ayudarlo a presentar una queja contra su empleador.

Clasificación Incorrecta



- Los contratistas independientes correctamente clasificados no están cubiertos por la ley de Salarios y Horas ni son elegibles para ciertos beneficios
- Algunos empleadores clasifican ilegalmente a los empleados como contratistas independientes.
- **Usted no tiene la culpa** si su empleador lo clasifica incorrectamente, pero podría verse privado de derechos laborales y otros beneficios

Contratistas Independientes

Nueva Jersey utiliza lo que se llama la prueba ABC para determinar si un trabajador es un contratista independiente.

Para obtener más información, visite myworkrights.nj.gov

Clasificación Incorrecta

Bajo la ley de Nueva Jersey, si un empleado es clasificado incorrectamente como un contratista independiente, tiene derecho a:

- Pago retroactivo por salario mínimo no pagado, horas extras, incumplimiento de pago del salario prevaleciente y otros pagos adeudados bajo las Leyes de Salario y Horas de NJ, incluyendo el reembolso de cualquier deducción ilegal
- Derechos garantizados a los empleados, como el seguro de desempleo (UI), el seguro por discapacidad temporal/licencia familiar (TDI/FLI) y la Licencia Pagada por Enfermedad Ganada
- Los trabajadores pueden recibir hasta el 5% de sus ingresos brutos de los últimos 12 meses como penalización por la práctica ilegal de clasificación incorrecta

Declaración de Derechos de los Trabajadores Temporales

Nueva Jersey aprobó una ley que otorga nuevos derechos a muchos trabajadores temporales.

Estos derechos aplican si trabaja para empresas de servicios temporales y realiza ciertos trabajos para empresas clientes.

Algunos de los trabajos más comunes cubiertos por la ley son los trabajadores temporales de almacén, trabajos de mudanza y mantenimiento, y construcción. Pero hay muchos más.

Los nuevos derechos incluyen:

- Información sobre la asignación en su idioma
- Igualdad de pago y beneficios como los empleados de la empresa cliente que realizan el mismo trabajo o uno muy similar
- No se permiten cobros por transporte o cobro de cheques
- Horas pagadas si su asignación es cancelada o reubicada Para obtener más información, visite: nj.gov/labor/tempworkers

Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar

Los trabajadores del hogar tienen nuevas protecciones bajo la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar.

Los trabajadores del hogar brindan servicios a domicilio a hogares privados, incluyendo el cuidado de niños, limpieza del hogar, cuidado de personas mayores o con discapacidades y cocina entre otros

Los nuevos derechos incluyen:

- Contrato en su idioma
- Descansos según la duración de su jornada laboral (descansos, pausas para comer y descansos para trabajadores que viven en el lugar de trabajo)
- Privacidad en espacios personales y comunicaciones privadas
- Nuevos estándares de salud y seguridad (deben ser adoptados mediante una normativa formal)
- Protección contra la discriminación bajo la Ley Contra la Discriminación de NJ (aplicada por la División de Derechos Civiles de NJ)

Para obtener más información, visite: nj.gov/labor/domesticworkers

¿Cuáles son los tipos comunes de trabajos para un trabajador temporal?

¿Y para un trabajador doméstico?

Trabajo Infantil

- A partir de junio de 2023, complete los documentos de trabajo en línea en myworkingpapers.nj.gov
- Antes de que comience el trabajo, los menores y los empleadores deben registrarse. El cuidador puede aprobar o negar
- Las reglas sobre trabajos específicos, horas y pago varían según el sector y la edad
- La División de Salarios y Horas inspecciona e investiga los lugares de trabajo para asegurar el cumplimiento, revisa y aprueba los documentos de trabajo, y proporciona información y educación. Para obtener más información, visite nj.gov/labor/youngworkers

Ley de transparencia de pago y beneficios de NJ

Entró en vigor el 1 de junio de 2025.

Los empleadores deben:

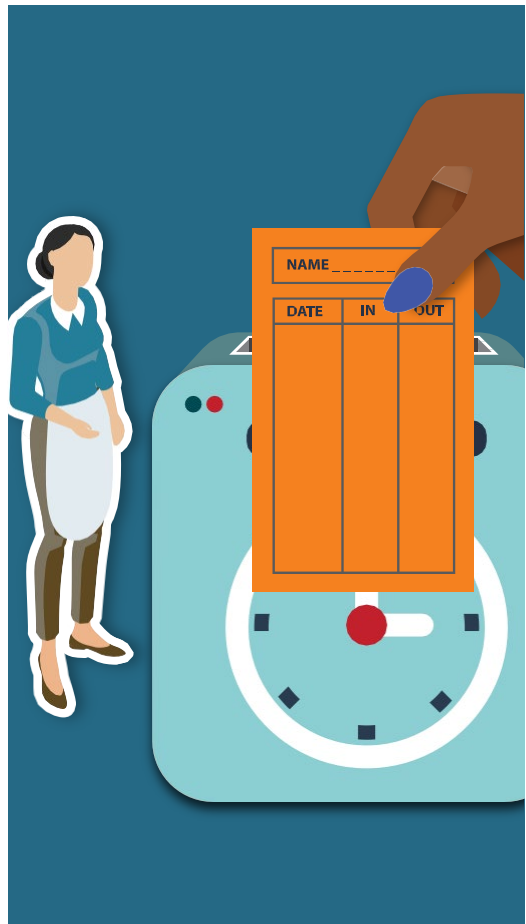
- Proporcionar la información sobre el pago, una descripción general de los beneficios y otras compensaciones en las ofertas de trabajo.
- Realizar esfuerzos razonables para informar a los empleados de los departamentos correspondientes sobre las oportunidades de promoción.

Los empleadores cubiertos son cualquier persona, empresa, corporación, firma, organización laboral o asociación que:

- Tiene 10 o más empleados durante 20 o más semanas del calendario; y
- Realiza negocios, emplea personas o acepta solicitudes de empleo dentro de Nueva Jersey.
- O son empleadores públicos.

Obtenga más información sobre la ley y cómo presentar una queja sólida nj.gov/labor/paytransparency.

Ley de Robo de Salarios de NJ



Bajo esta ley:

- Los empleados pueden demandar a los empleadores por violaciones salariales. El empleado puede recuperar los honorarios de abogados y hasta un 200% en daños liquidados
- Los empleadores pueden enfrentar multas y sanciones aumentadas
- **Responsabilidad presuntiva:** Si los empleadores no mantienen registros adecuados, deben demostrar que no violaron las reglas. El Departamento de Trabajo de NJ (NJDOL) presumirá que las afirmaciones del empleado son correctas si no existen registros

Cómo Presentar una Queja

Presentar una queja es gratuito. El Departamento de Trabajo de NJ (NJDOL) puede investigar reclamos que se remontan hasta seis años desde la fecha en que presenta la queja.

Presente su queja en línea o imprima un formulario en papel en: nj.gov/labor/file

Enviar por correo o fax a:

Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey

División de Cumplimiento de Salarios y Horas

P.O. Box 389

Trenton, NJ 08625-0389

Fax: (609) 695-1174

Telefono: Llame al (609) 292-2305 entre las 8:30 a.m. y las 4 p.m.

Consejos para Presentar una Queja

- Una persona de confianza puede presentar una queja en su nombre o ayudarlo a presentarla
- Los grupos de empleados deben presentar quejas por separado
- Responda con precisión y envíe copias, no originales, de todos los documentos relevantes
- Es posible que se le pida que proporcione detalles adicionales (por ejemplo, información del empleador, horas trabajadas)
- Trabajadores agrícolas, envíen un correo electrónico a farms@dol.nj.gov para informarnos que ha presentado una queja o para obtener ayuda

Después de Presentar la Queja

1. Si presenta la queja en línea, recibirá un número de confirmación
2. Proceso de investigación: nj.gov/labor/investigate
3. Verifique en wagehour.nj.gov utilizando su número de confirmación.
4. Su empleador puede ser contactado
5. Notificación de resultados

Para consultar sobre una queja en papel o para otras preguntas, **llame al (609) 292-2305 o envíe un correo electrónico a wage.hour@dol.nj.gov**. Haremos todo lo posible para brindarle asistencia en su idioma.

Confidencialidad

A menos que sea requerido por ley o regulaciones, si presenta una queja, el **Departamento de Trabajo de NJ (NJDOL) no divulgará su identidad ni otra información personal identificable** (PII por sus siglas en Ingles) a su empleador u otros sin su permiso por escrito. Estas reglas se reforzaron en 2020 para proteger mejor a los trabajadores.



Confidencialidad

En casos raros, el Departamento de Trabajo de NJ (NJDOL) puede verse obligado a divulgar su identidad y/o otra información personal identificable (PII). Por ejemplo, un procedimiento salarial podría llegar a los tribunales y el juez podría requerirlo. O bien, otra agencia gubernamental podría obligar al NJDOL a divulgar PII. El NJDOL no puede proporcionar PII a una agencia gubernamental si presentó una queja contra ellos.

Un agente de la ley también podría solicitar PII al NJDOL, pero debe proporcionar una solicitud firmada y una orden judicial, y certificar que mantendrán la información identificativa confidencial.

Recaudación de salarios:

A veces remitimos las quejas a la División de Cobro de Salarios. Estas son audiencias formales para resolver disputas entre empleadores y empleados relacionadas con el pago de salarios de hasta \$50,000.00.

Las audiencias se graban, y tanto los empleadores como los empleados deben prestar juramento y presentar pruebas para respaldar sus reclamaciones.

En este caso, su identidad será revelada a su empleador a través de la citación y la reclamación formal, y este estará presente en la audiencia.

Usted decide si desea proceder con una audiencia ante la División de Cobro de Salarios

Presentar una Queja de Forma Anónima

Para presentar una queja de forma anónima, hágalo por correo o fax. Escriba **"ANÓNIMO"** en la sección de nombre del formulario de queja y deje en blanco la dirección.

No recibirá información sobre su queja ni podrá verificar su estado.



Represalias

Su empleador no puede castigarlo por:

- Presentar una queja o participar en una investigación
- Quejarse sobre una violación de la ley
- Testificar o prepararse para testificar en una investigación

El castigo incluye despido, acciones disciplinarias, reducción de salario o horas, u otras acciones adversas.

Los empleadores que infringen esta ley pueden enfrentar sanciones.

Si ocurre represalias, presente una queja de inmediato. También tiene derecho a emprender acciones legales privadas.



PROTECCIONES ADICIONALES PARA TRABAJADORES INMIGRANTES:

Los empleadores no pueden divulgar, ni amenazar con divulgar, el estatus migratorio de un trabajador para ocultar que infringieron ciertas leyes. Si lo hacen, enfrentan sanciones mayores.

El NJDOL puede certificar solicitudes de visas U y T para víctimas de delitos, como violencia doméstica, agresión sexual y trata de personas.

**Para obtener más
información, visite
nj.gov/labor/immigrants.**



Investigaciones

- NJDOL recibe miles de quejas sobre salarios y horas de trabajo cada año. No todas las quejas se manejarán de la misma manera
- La notificación de los resultados de la investigación podría tardar semanas o meses
- NJDOL tiene la capacidad de emitir órdenes de suspensión de trabajo en un lugar de trabajo cuando hay pruebas sólidas de que los trabajadores están siendo explotados
- NJDOL está implementando un enfoque de aplicación estratégica para apuntar a industrias con altas violaciones con tasas bajas de quejas. Puede encontrar información sobre el proceso de investigación aquí: nj.gov/labor/investigate

Más derechos laborales

Compensación para Trabajadores (Workers' Compensation):

- Los empleadores deben tener un seguro de Compensación para Trabajadores, el cual puede proporcionar tratamiento médico y beneficios en efectivo por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Obtenga más información en nj.gov/labor/wc

Salud y seguridad:

- Los trabajadores tienen derecho a reportar condiciones inseguras, y a ser informados, capacitados y protegidos de peligros en el lugar de trabajo. Obtenga más información en nj.gov/labor/safetyandhealth
- Ley de dispositivos de pánico: requiere que algunos empleadores de hoteles proporcionen dispositivos de pánico a los empleados asignados a trabajar solos en las habitaciones de huéspedes. Obtenga más información en nj.gov/labor/panicdevice

Si un trabajador no tiene un número de Seguro Social, ¿qué derechos tiene?



RIGHTS AND PROTECTIONS FOR: NJ IMMIGRANT WORKERS

SERVICES AVAILABLE REGARDLESS OF IMMIGRATION STATUS

Social Security Number not required - we won't ask you about your immigration status.

Work Rights: minimum wage, overtime, misclassification, prevailing wage for public works, retaliation protections and more

➡ Employers cannot disclose or threaten to disclose your immigration status to hide that they broke these laws, or they face penalties

Earned Sick Leave: care for yourself and loved ones, attend school meetings, domestic/sexual violence + more

Protection against discrimination: enforced by the NJ Division on Civil Rights. Visit NJCivilRights.gov

Job protected family leave: your legal rights to keep your job while on leave for certain reasons. Learn more at myleavebenefits.nj.gov/jobprotection

Workers Compensation Insurance: medical care and benefits for job-related injury and illness

Vocational Rehabilitation for young workers: support and resources for workers up to 21 years old with disabilities

Most Services at One Stop Career Centers: job search, career planning, resume help, English classes and more; some services require work authorization

SERVICES THAT REQUIRE A SOCIAL SECURITY NUMBER

Paid Family and Medical Leave: cash benefits when you can't work due to pregnancy/bonding, caring for your own or a loved one's physical or mental health condition, and coping with domestic/sexual violence

Unemployment Insurance: cash benefits when you lose your job or work hours through no fault of your own

Vocational Rehabilitation for adults: support and resources for workers 22 years and older with disabilities

- We protect your personal information.
- We don't voluntarily share your personal information with federal immigration authorities. They would need to present a valid subpoena or warrant signed by a judge.
- These programs do not have a "public charge" impact. They won't affect your eligibility for a U.S. visa or Green Card.

This handout has basic information. It does not replace legal advice. If you need help with legal matters, talk to a lawyer. You still need to meet eligibility requirements for these benefits and protections.

Learn more at nj.gov/labor/immigrants



DERECHOS Y PROTECCIONES PARA: TRABAJADORES INMIGRANTES DE NJ

SERVICIOS DISPONIBLES SIN IMPORTAR EL ESTATUS MIGRATORIO

Número de Seguro Social no requerido - no le preguntaremos sobre su estatus migratorio.

Derechos Laborales: salario mínimo, horas extras, clasificación incorrecta, salario prevaleciente para obras públicas, protecciones contra represalias y más

➡ Los empleadores no pueden divulgar ni amenazar con divulgar su estatus migratorio para ocultar que han violado estas leyes, enfrentarán sanciones

Licencia por Enfermedad Pagada: cuidar de usted y sus seres queridos, asistir a reuniones escolares, violencia doméstica/sexual y más

Protección contra la discriminación: aplicada por la División de Derechos Civiles de NJ. Visite NJCivilRights.gov

Licencia familiar protegida por ley: sus derechos legales para mantener su empleo mientras esté de licencia por ciertas razones. Obtenga más información en myleavebenefits.nj.gov/jobprotection

Seguro de Compensación para trabajadores: atención médica y beneficios por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo

Rehabilitación vocacional para trabajadores jóvenes: apoyo y recursos para trabajadores de hasta 21 años con discapacidades

La mayoría de los servicios en los Centros de Carrera One Stop: búsqueda de empleo, planificación de carrera, ayuda con el currículum, clases de inglés y más; algunos servicios requieren autorización de trabajo

SERVICIOS QUE REQUIEREN UN NÚMERO DE SEGURO SOCIAL

Licencia Familiar y Médica Pagada: beneficios económicos cuando no puede trabajar debido a embarazo/vinculación, cuidado de su propia salud física o mental o la de un ser querido, y afrontar violencia doméstica/sexual

Seguro de Desempleo: beneficios económicos cuando pierde su empleo o sus horas de trabajo sin que sea culpa suya

Rehabilitación Vocacional para adultos: apoyo y recursos para trabajadores de 22 años o más con discapacidades

- Protegemos su información personal.
- No compartimos voluntariamente su información personal con las autoridades federales de inmigración. Ellos necesitarían presentar una citación o una orden judicial válida firmada por un juez.
- Estos programas no tienen un impacto de "carga pública". No afectarán su elegibilidad para obtener una visa estadounidense o una tarjeta de residente permanente (Green Card).

Este folleto contiene información básica. No sustituye la asesoría legal. Si necesita ayuda con asuntos legales, consulte con un abogado. Todavía necesita cumplir con los requisitos de elegibilidad para estos beneficios y protecciones.

Obtenga más información en nj.gov/labor/immigrants

¿Qué tan seguro/a se siente al hablar sobre los derechos laborales?



¡Gracias!

Preguntas: Rebecca.Glinn@dol.nj.gov