

New Jersey

Resumen sobre las Leyes de Trabajo de Menores de Edad

Esta notificación debe colocarse en un lugar visible.

Esta notificación se utiliza solamente para una referencia rápida. Para encontrar el texto completo, consulte N.J.S.A. 34:2-21.1 y siguientes y N.J.A.C. 12:58 y siguientes.

Tipo de empleo	Edad mínima	Horas de trabajo que no se deben exceder ⁽¹⁾⁽²⁾	Horas	Certificado o permiso necesario ⁽²⁾
Teatro: El empleo profesional en una producción teatral, incluidas las actuaciones en teatro, películas, televisión y ensayos.	Ninguno, pero los menores de 16 años deben estar acompañados en todo momento por un adulto que sea el padre o madre, tutor legal o representante del empleador.	Menores de 16 años: No más de 2 presentaciones o producciones ⁽³⁾ diarias o 8 semanales, 5 horas por día, 24 horas por semana, 6 días por semana. (Incluidas las horas de ensayo. Horas de escuela y de trabajo combinadas para no superar las 8 horas diarias). ⁽⁴⁾	Menores de 16 años Antes de las 7 a.m. Después de las 11:30 p.m. ⁽⁵⁾	Menores de 16 años Permiso especial para teatro
		16 y 17 años de edad: 8 horas diarias ⁽³⁾⁽⁶⁾ 40 horas semanales 6 días por semana	16 y 17 años de edad Antes de las 6 a.m. Después de las 11:30 p.m. ⁽⁵⁾	16 y 17 años de edad Certificado de empleo
Agricultura: Ninguna restricción al trabajo realizado fuera de las horas de escuela en relación con el hogar del menor y directamente para el padre o tutor legal del menor.	12 años de edad Fuera de las horas de escuela 16 años de edad Fuera de las horas de escuela	10 horas por día 6 días por semana 10 horas por día 6 días por semana	Ninguna	Niños de entre 12 y 15 años de edad Solo un permiso especial para la agricultura
Distribuidores de diarios: Los menores que entreguen, soliciten, vendan o recopilen diarios fuera del horario de escuela en rutas residenciales.	11 años de edad	Horas de escuela y de trabajo combinadas para no superar las 8 horas diarias, 40 horas semanales, 7 días.	11 a 13 años de edad Antes de las 6 a.m. Después de las 7 p.m. 14 a 17 años de edad Antes de las 5:30 a.m. Después de las 8 p.m.	11 a 17 años de edad Las editoriales de NJ pueden emitir un permiso especial de distribuidor de diarios o un funcionario emisor local puede emitir un permiso especial (11 a 15 años de edad) o un certificado de empleo (16 y 17 años de edad).
Comercio callejero: Los menores que venden, ofrecen para la venta, solicitan, recopilan o distribuyen cualquier artículo, bien, mercadería, servicio comercial, póster, circular, diario o revista, o que trabajan como limpiabotas en cualquier calle o en un lugar público o que realizan un comercio puerta a puerta.	14 años de edad Fuera de las horas de escuela	Cuando es temporada escolar: 3 horas por día 18 horas por semana. Durante las vacaciones escolares: 8 horas por día 40 horas por semana 6 días por semana.	14 y 15 años de edad Antes de las 7 a.m. Después de las 7 p.m.	Permiso especial para comercio callejero o certificado de empleo
	16 años de edad Durante las horas de escuela	8 horas por día 40 horas por semana 6 días por semana.	16 y 17 años de edad Antes de las 7 a.m. Después de las 7 p.m.	Certificado de empleo
Empleo general: Incluye los establecimientos mercantiles, el trabajo como caddie, el trabajo en pistas de bolos, oficinas, estaciones de servicio, garajes y otros lugares o medios de ocupaciones lucrativas, a menos que se especifique de otra manera.	14 años de edad	Cuando es temporada escolar: 3 horas por día 18 horas por semana. Durante las vacaciones escolares: 8 horas por día 40 horas por semana 6 días por semana.	14 y 15 años de edad Antes de las 7 a.m. Después de las 7 p.m. ⁽⁷⁾	Certificado de empleo
	16 años de edad Durante las horas de escuela	8 horas por día 40 horas por semana 6 días por semana.	16 y 17 años de edad Antes de las 6 a.m. Después de las 11 p.m. (Excepción: 1. Temporada de vacaciones escolares. 2. Días que no precedan a un día de escuela, con un permiso especial por escrito emitido por el padre o el tutor).	Certificado de empleo

Restaurantes y trabajo de temporada Los mismos requisitos que para el empleo general, excepto que los menores de, al menos, 16 años de edad pueden emplearse después de la medianoche durante la temporada de vacaciones escolares siempre y cuando el trabajo comience antes de las 11 p. m. del día anterior o en días de trabajo que no comiencen en un día de escuela, con un permiso especial escrito por parte del padre, madre o tutor legal. No pueden emplearse después de las 3 a. m. ni antes de las 6 a. m. un día antes de un día escolar.

Pistas públicas de bolos Los mismos requisitos que para el empleo general, excepto que los menores de, al menos, 16 años de edad pueden emplearse como acomodadores de bolos, asistentes de línea o ayudantes de mozos hasta las 11:30 p. m., pero durante el período escolar, el menor debe tener un permiso especial.

Servicios domésticos en hogares privados: Ninguna restricción al trabajo realizado fuera de las horas de escuela en relación con el hogar del menor y directamente para el padre o tutor legal del menor.
 14 años de edad Fuera de las horas de escuela **16 años de edad** Durante las horas de escuela | **Sin restricciones** Excepto los menores de 16 años tienen un límite de 3 horas por día, 18 horas por semana cuando es temporada escolar | **Ninguna** | Certificado de empleo |

Mensajeros para compañías de comunicaciones bajo la supervisión y el control de la Comisión Federal de Comunicaciones (F.C.C., Federal Communications Commission) **14 años de edad** Fuera de las horas de escuela **16 años de edad** Durante las horas de escuela | **Sin restricciones** | **Ninguna** | Certificado de empleo |

Fábrica **16 años de edad** | 8 horas diarias 40 horas semanales 6 días por semana | Cuando es temporada escolar: Después de las 11 p.m. Durante las vacaciones escolares: Antes de las 6 a.m. y después de las 11 p.m. | Certificado de empleo |

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

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

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

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

Como alternativa o además de cualquier otra sanción dispuesta por ley por las violaciones de PL. 1940, c.153 (C.34:2-21.1 y siguientes), si el comisionado de trabajo y desarrollo de la fuerza laboral descubre que una persona ha violado la ley, el comisionado está autorizado a evaluar y recolectar penalizaciones administrativas de hasta \$500 por una primera violación, hasta \$1,000 por una segunda violación y hasta \$2,500 por cada violación subsiguiente, como se especifica en un programa de penalizaciones que el comisionado promulgará como la regla o reglamentación de acuerdo con la "Ley de Procedimientos Administrativos", PL. 1968, c.410 (C.52:14B-1 y siguientes). Al determinar el monto de la penalización impuesta a causa de una violación, el comisionado considerará factores que incluyen el historial de las violaciones previas de un empleador, la gravedad de la violación, la buena intención del empleador y el tamaño del comercio del empleador.

No se impondrá ninguna penalización administrativa en relación con esta sección a menos que el comisionado de trabajo y desarrollo de la fuerza de trabajo proporcione una notificación de la violación y del monto de la penalización por medio de correo certificado y una oportunidad de solicitar una audiencia con el comisionado o a la persona designada por el comisionado en el plazo de 15 días desde la recepción de la notificación.

Si se solicita una audiencia, el comisionado emitirá un pedido final y el descubrimiento de que se ha producido una violación luego de dicha audiencia. Si no se solicita una audiencia, la notificación se convertirá en el pedido final cuando termine el período de 15 días. Se puede realizar el pago de la penalización cuando se emite el pedido final o cuando la notificación se convierte en el pedido final. Una penalización impuesta en relación con esta sección se puede recuperar con costos en un resumen anterior iniciado por el comisionado en relación con la "Ley de Implementación de Penalizaciones de 1999", PL. 1999, c.274 (C.2A:58-10 y siguientes).

NOTAS

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

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

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

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

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

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

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

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

Información general

Descansos
Los menores de menos de 18 años de edad deben recibir un periodo para comer de 30 minutos luego de 5 horas consecutivas de trabajo.

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

Certificado de empleo (también llamado documento de trabajo) y certificado de edad
Los menores que trabajen de manera lucrativa deben tener un certificado de empleo. Algunos empleadores podrían pedir un certificado de edad de menores entre los 18 y 21 años de edad. Este les indica a los empleadores que un menor es lo suficientemente mayor como para hacer ciertos tipos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Estos registros no tienen que ser guardados para:

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

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

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

Trabajo prohibido a los menores

Hay exenciones a algunas de estas prohibiciones:

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

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

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

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

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

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

SUSTANCIAS PROHIBIDAS

- Sustancias cancerígenas. • Material corrosivo
- Pesticidas • Sustancias tóxicas o peligrosas
- Sustancias radioactivas y radiación ionizante

TIPOS DE TRABAJOS PROHIBIDOS

La demolición de edificios, barcos o maquinaria pesada

La fabricación o el ensamblaje de barcos

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

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

La operación o reparación de elevadores u otros equipos de elevación

Posar desnudo o sin vestimentas generalmente aceptadas

Mantenimiento de llantas de una sola pieza o de varias piezas

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

El transporte de nóminas que no sea dentro de las instalaciones del empleador

Trabajo de construcción (las exenciones incluyen a los menores que realizan trabajo voluntario en viviendas asequibles).

El "trabajo de construcción" significa:

- erigir, alterar, reparar, renovar, demoler o retirar cualquier edificio o estructura
- excavar, rellenar y nivelar sitios
- excavar, reparar o pavimentar caminos y carreteras, y
- cualquier función realizada dentro de los 30 pies de las operaciones anteriores.

El "trabajo de construcción" no incluye la reparación o pintura de cercas, edificios y estructuras que no superen los doce pies en altura.

La mayor parte de las ocupaciones en la carneada, el empaquetado, el procesamiento o la distribución de carne, incluido el manejo de máquinas cortadoras utilizadas en alimentos gourmet o en restaurantes para el corte o el rebanado de cualquier producto alimenticio.

MAQUINARIA/EQUIPO PROHIBIDO

Ningún menor de 16 años de edad puede trabajar con maquinarias eléctricas, en dichas máquinas o en relación con ellas.

La maquinaria eléctrica incluye, entre otras:

- rodillos para calendarios o rodillos de mezcla en la fabricación de hule

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

Este y otros pósters que se les exige exhibir a los empleadores, se encuentran a la disponibilidad en Internet de manera gratuita en: nj.gov/labor, o de la siguiente dirección: Office of Constituent Relations, PO Box 110, Trenton, NJ 08625-0110 - 609-777-3200.

Si necesita este documento en sistema Braille o en letras grandes, llame al 609-292-2305. Los usuarios de TTY pueden comunicarse con este departamento por medio del servicio de retransmisión de New Jersey: 7-1-1.

Department of Labor and Workforce Development LA LEY DE NUEVA JERSEY PROHÍBE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DEL TRABAJADOR AVISO SOBRE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

¿QUÉ ES LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

- La clasificación errónea es la práctica de un empleador de clasificar de manera inadecuada a los empleados como contratistas independientes.
- La clasificación errónea puede privar ilegalmente a los trabajadores de los derechos, protecciones y beneficios básicos garantizados a los empleados, como el derecho a recibir el **salario mínimo**, el derecho a recibir pago por **horas extras**, protecciones para el **tiempo y modo de pago**, la protección contra las **deducciones ilegales** de la paga, **compensación por desempleo**, **beneficios por incapacidad temporal**, **beneficios del seguro por licencia familiar**, **reclamo de indemnización laboral**, **licencia familiar y licencia por enfermedad acumulada**.
- A menudo, cuando se les paga a los trabajadores en dinero en efectivo "que no se refleja en la contabilidad", podría ser un método para esconder la clasificación errónea u otra obligación legal relacionada con el empleo.

¿SOY UN EMPLEADO O UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- Bajo la Ley de Compensación por Desempleo de Nueva Jersey (New Jersey's Unemployment Compensation Law), la Ley de Salarios y Horas, Ley de Pago de Salarios, Ley de Cobro de Salarios, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (incluso las secciones que estipulan el seguro de licencia familiar) y la Ley de Licencia por Enfermedad, si realiza un servicio y se le paga, **se asume que es un empleado**, a menos que el empleador pueda probar los tres aspectos siguientes:
 - Usted ha estado y seguirá estando libre del control o dirección sobre la ejecución del servicio, tanto bajo un contrato de servicio como de hecho; y
 - El servicio está fuera del curso normal del negocio para el que se realiza dicho servicio, o el servicio se realiza fuera de todos los lugares comerciales de la empresa para la que se realiza dicho servicio; y
 - Se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de forma independiente.
- En Nueva Jersey esto se conoce como la "prueba ABC" para el estado de contratista independiente.
- Vaya a www.myworkrights.nj.gov para informarse sobre los factores que se toman en cuenta para cada una de las tres pruebas anteriores.

¿TENGO QUE COMPROBAR QUE SOY UN EMPLEADO?

- No. Si trabajó y le pagaron, se asume que es un empleado. Es la **responsabilidad del empleador** demostrar que las tres partes de la prueba ABC se cumplen.
- Si el empleador no puede hacer frente a su carga de establecer las **tres partes** de la prueba ABC, entonces, se le considera un empleado, con todos los derechos, protecciones y beneficios de un empleado según las leyes de Nueva Jersey arriba mencionadas.
- Si cree que ha sido clasificado erróneamente, envíe un correo electrónico a misclass@nj.dol.gov.

¿IMPORTA SI RECIBO UN FORMULARIO 1099 DEL IRS, EN VEZ DEL FORMULARIO W-2 DEL IRS?

- No. No importa qué formulario de impuestos federales utilice el empleador 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.

REPORTE DE 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	LLAME AL: 609-292-2321	FAX: 609-292-7801	ESCRIBA A: EMPLOYER ACCOUNTS SUBJECT – MISCLASSIFICATION NJ DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT 1 JOHN FITZ PLAZA P.O. Box 942 TRENTON, NJ 08625-0942
--	----------------------------------	-----------------------------	--

- Sea cual sea la forma que elija para comunicarse, el personal multilingüe podrá ayudarle y se facilitará asistencia de interpretación cuando sea necesario.
- También puede visitar www.myworkrights.nj.gov para informarse más sobre la clasificación errónea.

extractores centrifugos o escurridores en lavanderías o establecimientos de limpieza en seco
sierras circulares, sierras de banda y tijeras de guillotina
compactadoras
bandas transportadoras y equipos relacionados
recolectoras mecánicas de maíz, recogedoras picadoras eléctricas, incluido el trabajo en dichas máquinas
máquinas de corrugado, prensado o grabado
máquinas de corte con acción de guillotina
máquinas para estrar masas o de mezcla en panaderías o maquinaria para hacer galletas
el lustre o el pulido de máquinas, siempre y cuando los aprendices que trabajan en condiciones de aprendiz de buena fe puedan pulir sus propias herramientas.
máquinas para encajes
cortadoras de césped mecánicas
herramientas eléctricas para el trabajo con madera o metal
máquinas eléctricas usadas en la carpintería (operar o ayudar a operar); sin embargo, los aprendices que trabajan en condiciones de aprendiz de buena fe pueden operar dichas máquinas bajo una supervisión e instrucción competentes.
troqueladoras o máquinas de sellado, si el espacio entre el martillo y el troquel o el separador es superior a un 1/4 de pulgada
calderas de vapor que tengan una presión mayor a 15 libras.

La maquinaria eléctrica no incluye:

- máquinas agrícolas, como alimentadores de aves, lavadoras de huevos, enfriadoras de huevos y ordeñadoras, cuando se utilizan en granjas
- bandas transportadoras en la sección de cajas registradoras de un supermercado o establecimiento de comercio minorista para los menores de al menos 15 años que trabajen como personal de cajas o empacadores
- máquinas estándares para el hogar o aparatos utilizados en establecimientos domésticos o comerciales
- máquinas estándares de oficina
- elevador para pasajeros de tipo estándar (con o sin una persona que lo maneje)

LUGARES PROHIBIDOS

Cualquier establecimiento donde se destilen, rectifiquen, mezclen, preparen, fabriquen, embotellen o vendan licores con alcohol para el consumo en las instalaciones (sin embargo, los menores de, al menos, 16 años de edad, quienes pueden emplearse como acomodadores de bolos, asistentes de línea o ayudantes de mozos en pistas públicas de bolos y en restaurantes o en las oficinas ejecutivas, los departamentos de mantenimiento o las áreas de piscina o playa de un hotel, motel u hotel, pero no en la preparación, venta o distribución de bebidas alcohólicas ni en la preparación de fotografías, ni en el baile, la exhibición teatral o la demostración que no sea parte de una producción teatral donde se vendan bebidas alcohólicas en las instalaciones mientras el menor esté trabajando. Los menores de, al menos, 14 años de edad pueden emplearse como caddies o ayudantes de la piscina).

Cualquier lugar o condición que se mantenga con fines inmorales o prostituto

Chatarrería, que significa cualquier lugar donde se puede recolectar, depositar o vender hierro, metal, papel, cordaje y otros materiales desechables o donde se pueden tratar dichos materiales para su reutilización o eliminación, o donde se demuelen automóviles o máquinas a fines de reutilizar el metal o las piezas

Minas o canteras

Fábricas de reducción de minerales, fundidores, equipos de laminación, hornos, hornos de fundición, talleres de forja o cualquier otro lugar donde se calienten, fundan o tratan metales.

Salas de pool o billar

Tiendas de videos donde se alquilan o venden películas con clasificación X para mayores de 18 años.

PROHIBICIONES PARA ACTORES Y ARTISTAS

Aparecer como equilibrista, gimnasta, luchador, boxeador, contorsionista, acróbata, jinete de caballos o de otro animal, a menos que el menor esté entrado para montar con seguridad tal caballo o animal o conductor de cualquier vehículo que no sea el utilizado generalmente por un menor de la misma edad.

Aparecer en cualquier exhibición, práctica o producción teatral legal, indecente o inmoral

Cualquier práctica, exhibición o producción teatral que sea peligrosa para la vida, las extremidades, la salud o la moral de un menor

La participación o exhibición de cualquier menor físicamente deformado o mentalmente deficiente.

OTRAS PROHIBICIONES

Exhibición indecente o inmoral.

NEW JERSEY DEPARTMENT OF
LWD
LABOR AND WORKFORCE
DEVELOPMENT

MW-129

REV. 07/2019

Department of Labor and Workforce Development

LA LEY DE NUEVA JERSEY PROHÍBE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DEL TRABAJADOR AVISO SOBRE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

SI MI EMPLEADOR HIZO QUE FIRMARA UN ACUERDO DE CONTRATISTA INDEPENDIENTE ANTES DE CONTRATARME, ¿HACE ESO QUE YO SEA UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- No. Su situación laboral se determina en base a un análisis de todos los hechos que rodean su relación con el empleador según la prueba ABC.
- El Departamento de Trabajo de Nueva Jersey revisará el acuerdo que usted firmó, pero su relación laboral no se determinará sólo por este acuerdo.
- Los tribunales de Nueva Jersey han dictaminado que considerar sólo el acuerdo, si es que existe uno, y no la totalidad de los hechos que rodean su relación con el presunto empleador, sería "prevalencia de la forma sobre la sustancia", lo cual, según los tribunales, es incorrecto.

¿QUÉ SUCEDE CUANDO UNA AGENCIA ESTATAL O UN TRIBUNAL DETERMINA QUE UN EMPLEADOR ME CLASIFICÓ ERRÓNEAMENTE COMO CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Además de otorgar un recurso o recursos para que el empleado clasificado erróneamente o el organismo estatal se entere de la violación por parte del empleador de la ley subyacente de salarios, beneficios o impuestos de Nueva Jersey (por ejemplo, la concesión de un pago retroactivo al empleado clasificado erróneamente que ha sido privado ilegalmente del salario mínimo legal o de la prima por horas extraordinarias en violación de la ley estatal de salarios y horas, o cuyo pago estaba sujeto a deducciones ilegales en violación de la Ley Estatal de Pago de Salarios), la ley de Nueva Jersey también fac