

NEW JERSEY STATE WAGE AND HOUR LAW

MINIMUM RATES

All farm laborers 18 years of age and over in New Jersey must be paid a minimum of \$7.25 per hour effective July 24, 2009. Employees engaged on a piece-rate basis to labor on a farm shall be paid for each day worked not less than the minimum hourly wage rate multiplied by the total number of hours worked. Farm workers, therefore, must earn not less than \$7.25 per hour even if they work at piece rates. For example, if they work 10 hours in one day either at piece rates or time rates they must earn at least \$72.50. The following chart shows the minimum wages to be paid based on the minimum hourly wage rate multiplied by the total number of hours worked:

1 hour	\$ 7.25	6 hours	\$ 43.50
2 hours	14.50	7 hours	50.75
3 hours	21.75	8 hours	58.00
4 hours	29.00	9 hours	65.25
5 hours	36.25	10 hours	72.50

OVERTIME RATES

Labor on a farm is exempt from the premium overtime provisions of the law. Workers employed in the first processing of farm products must be paid overtime in accordance with the wage order for such employment.

MINORS

Minors under 18 in agricultural work are not covered by the New Jersey Minimum Wage but may be covered by the Federal Wage and Hour rates. Minors in the first processing of farm products are covered by the minimum wage rates in the wage order.

Children must be at least 12 years old to work on a farm and must have working permits between 12 and 16. Minors under 16 cannot work during the hours which they are required to be in school and they cannot work outside of school hours more than 10 hours in any day, more than 60 hours in a week and not more than 6 days in a row.

RECORDS

All employers must keep records of hours worked and wages paid to his employees. If a crew leader is involved in the payment of wages or other compensation he must keep certain records for all workers to whom payments are made. These records must be available for inspection by the Division of Wage and Hour Compliance. These specific records must include:

1. Place of work
2. Names of all workers to whom payments are made
3. Addresses of all workers to whom payments are made
4. Gross payment
5. Deductions
6. The number of units of time (hours) employed
7. The rate per unit of time (hourly rate)
8. The number of units of work performed if on piece work
9. The rate per unit of work

PAYMENTS TO WORKERS

1. Employees working on a daily basis must be paid daily.
2. Payment must be made on the same premises that the work was done.

VIOLATIONS

Any employer who violates any provisions of this act shall be guilty of a disorderly persons offense and upon conviction shall be punished by a fine of not less than \$100 nor more than \$1,000.

As an alternative to or in addition to any other sanctions provided by law for violations, the Commissioner is authorized to assess and collect administrative penalties, up to a maximum of \$250 for a first violation and up to a maximum of \$500 for each subsequent violation.

The employer shall also pay the Commissioner an administrative fee equal to not less than 10% or more than 25% of any payment due to employees.

CREW LEADER ACT

A crew leader may not terminate, suspend, demote, transfer, or take adverse action against any seasonal farm worker in retaliation for the worker's exercising any of his rights under State or Federal laws and regulations. A worker cannot agree with the crew leader to waive any of his rights.

Any employer who violates any provisions of this act shall be guilty of a disorderly persons offense and upon conviction shall be punished by a fine of not less than \$100 nor more than \$1,000.

As an alternative to or in addition to any other sanctions provided by law for violations, the Commissioner is authorized to impose a penalty not exceeding \$500 for any violation of this act or of any rule or regulation duly issued hereunder.

Employers must supply the following information in writing to each employee with each wage payment:

- Name and address of the employer.
- Name and social security number of the employee.
- Total hours worked. Gross pay. Itemized deductions. Net pay.

LA LEY DE HORAS Y SALARIOS DE NUEVA JERSEY

MINIMO BASICO

Todos los trabajadores agrícolas de 18 años de edad o mayores tienen que ser pagados a razón de \$7.25 por hora efectivo el Julio 24, 2009. Aquellos que se empleen para trabajar por ajuste en las fincas tendrán que recibir al final del día una cantidad no menor que el mínimo por hora multiplicado por el total de horas trabajadas. Los trabajadores agrícolas, por lo tanto, deben ganar no menos de \$7.25 por hora aun cuando trabajen por ajuste.

Por ejemplo, si trabajan 10 horas en un día, lo mismo por ajuste que por hora, deben ganarse por lo menos \$72.50. La gráfica de abajo demuestra los salarios mínimos que deben pagarse basado en el mínimo por hora multiplicado por el número total de horas trabajadas:

1 hora	\$ 7.25	6 horas	\$ 43.50
2 horas	14.50	7 horas	50.75
3 horas	21.75	8 horas	58.00
4 horas	29.00	9 horas	65.25
5 horas	36.25	10 horas	72.50

TIEMPO EXTRA

El trabajo agrícola está exento de las disposiciones sobre tiempo extra de la ley. Aquellos trabajadores empleados en el proceso inicial de productos agrícolas deben recibir la paga que por tiempo extra según la orden de salarios para tal ocupación.

MENORES

Los menores de 18 años que se empleen en trabajos agrícolas no están protegidos por el Salario Mínimo de Nueva Jersey pero pueden estar cubiertos por los mínimos federales sobre horas y salarios. Aquellos menores empleados en el proceso inicial de productos agrícolas están cubiertos por el Salario Mínimo de Nueva Jersey establecido en la orden de salarios para tal ocupación. Los niños tienen que tener por lo menos 12 años para poder trabajar en la finca y tienen que tener permisos de trabajo de los 12 a los 16. Los menores de 16 años no pueden trabajar durante las horas que se le requiere estar en la escuela y no pueden trabajar fuera de las horas escolares más de 10 horas diarias ni más de 60 horas semanales ni más de 6 días corridos.

DOCUMENTOS

Todos los patronos tienen que mantener documentación escrita sobre las horas trabajadas y los salarios pagados a sus empleados. Si un encargado de trabajadores (crew leader) está envuelto en el pago de salarios u otra compensación, tiene que mantener documentación escrita de todos los trabajadores a quienes se les hacen los pagos. Esta documentación tiene que estar disponible para inspección la División de Horas y Salarios. Tales documentos deben incluir:

1. Sitio de trabajo
2. Los nombres de todos los trabajadores a los que se les han hecho los pagos
3. Las direcciones de todos los trabajadores a los que se les han hecho los pagos
4. La paga sucia
5. Las deducciones
6. El número de unidades de tiempo (horas) empleadas
7. La paga por unidad de tiempo (hora)
8. El número de unidades de trabajo realizadas si es por ajuste
9. La paga por unidad de trabajo (ajuste)

PAGOS A LOS TRABAJADORES

1. Todo trabajador empleado por día tiene que ser pagado al final del día.
2. El pago tiene que ser en el mismo sitio en que fue hecho el trabajo.

VIOLACIONES

Cualquier patrono que viole cualesquiera provisiones de esta ley será culpable de un delito menor y al encontrarse culpable será castigado por una multa de no menos de \$100.00 ni más de \$1,000.00.

Como alternativo a o además de cualesquier otros castigos proveídos por la ley por violaciones el comisionado está autorizado para imponer y para cobrar penalidades administrativas, hasta un máximo de \$250.00 por la primera violación y hasta un máximo de \$500.00 por cada violación subsiguiente.

El patrono también pagar al comisionado una penalidad administrativa igual a no menos de diez (10) por ciento ni más de veinticinco (25) por ciento de cualquier pago al empleado.

LEY PARA LOS ENCARGADOS DE TRABAJADORES

Un encargado de trabajadores (crew leader) no puede terminar, suspender, rebajar de posición, transferir o tomar acción adversa alguna contra cualquier trabajador agrícola en represalias por haber el trabajador ejercido alguno de sus derechos bajo leyes o disposiciones estatales o federales. Un trabajador no puede hacer un arreglo con el encargado de trabajadores (crew leader) para renunciar a ninguno de sus derechos.

Cualquier patrono que viole cualesquiera provisiones de esta ley será culpable de un delito menor y al encontrarse culpable será castigado por una multa de no menos de \$100.00 ni más de \$1,000.00.

Como alternativo a o además de cualesquier otros castigos proveídos por la ley por violaciones el comisionado está autorizado para imponer una penalidad que no exceder \$500.00 por cualquier violación de esta ley o de cualquier regla o regulación debidamente expedida bajo esto.

Los patronos tienen que proveer la siguiente información a cada empleado en cada pago: Nombre y dirección del patrono, nombre y seguro social del trabajador, total de horas trabajadas, paga sucia, deducciones detalladas, paga limpia.