

LOOKING OUT For Your Legal Rights®

June 2024

Published by Legal Services of New Jersey

INSIDE

Renters' Rights

Where To Apply for Affordable Rental Housing and Rental Assistance

- Page 6

June is PRIDE MONTH!

Learn about the LGBTQIA+ resources on our website
Page 4

NEW JERSEY CELEBRATES JUNETEENTH

Page 8



Workers' Rights in New Jersey

By Fred Shahrooz-Scampato, Staff Attorney, Workers Legal Rights Project

The following is a list of rights and protections that workers enjoy in the State of New Jersey. If you believe your rights have been violated, you can apply for help from the LSNJLAWSM Hotline online at www.lsnjlawhotline.org, or by phone at 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529).

Fair Employment Practices

Laws Against Discrimination, Harassment, and Retaliation

The New Jersey Law Against Discrimination (NJLAD) affords certain rights

to employees in the workforce. This law prohibits prejudice, discrimination, different kinds of unlawful harassment, and retaliation in the workplace. The following is a list of protected classes. Employees in these classes cannot be treated differently or picked on because of prejudice. In other words, it is illegal to discriminate or treat an employee differently based on the following: race, creed, color, national origin, nationality, ancestry, age, sex/gender (including pregnancy), marital status, civil union status, domestic partnership status, familial status, religion, affectional or sexual orientation, gender identity or



LOOKING OUT

For Your Legal Rights®

NJ's Community Legal
Education Newsletter

Vol. 43, No. 5

Looking Out is published 10 times a year by Legal Services of New Jersey. Pick up a print copy at your local Legal Services office. Scan here or visit our website, www.lsnjlaw.org



to read the digital version of this newsletter and view our other free publications.

To receive alerts when *Looking Out* is posted to our website, sign up at lsnj.pub/stay-in-touch.

To make comments or suggestions, or to sign up for a \$20/year print subscription, email publications@lsnj.org or mail your request to Editor, *Looking Out*, Legal Services of New Jersey, P.O. Box 1357, Edison, NJ 08818-1357.

This newsletter is for general information only. If you have a legal problem, you should see a lawyer.

LSNJ is a 501 (c)(3) non-profit offering free legal advice to low-income people in New Jersey

Looking Out is partially funded by the IOLTA Fund of the Bar of New Jersey.

expression, atypical hereditary cellular or blood trait, genetic information, liability for service in the Armed Forces of the United States, or disability.

Unlike the Title VII federal statute, which also provides protection against discrimination, harassment, and retaliation, the NJLAD applies to all public and private employers, regardless of their size.

How exactly is a worker protected?

The law protects workers from being treated less favorably because others in the workplace, including supervisors, harbor a prejudice against the person's protected trait and act upon that prejudice. That is what we mean when we use the words "unlawful discrimination."

Harassment due to a protected class is also illegal. Unlawful harassment is when a worker is picked on, called derogatory or demeaning things, or subjected to hostility in actions or words because of prejudice to a person's protected class (race, gender, age, religion, disability, sexual orientation, ethnic background, or any other protected category listed above).

Workers in New Jersey are also protected from unwanted interest and attention from supervisors and co-workers of a sexual nature. Sexual harassment generally is defined as unwanted and unwelcomed sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, non-verbal, and physical contact or touching of a sexual nature.

Pregnancy Accommodation

New Jersey's Pregnant Worker's Fairness Act requires employers to protect pregnant workers from discrimination, make reasonable accommodations for them, and fully protect them from retaliation. Examples of reasonable accommodations afforded by this law include

the following: bathroom breaks, breaks for increased water intake, rest breaks, assistance with job tasks involving physical labor, modified or restructured work schedules, and temporary transfers to less strenuous or hazardous work.

Equal Pay

The Diane B. Allen Equal Pay Act is a New Jersey law that prohibits employers from paying an employee who is a member of a NJLAD-protected class less than they pay an employee who is not a member of that NJLAD-protected class for substantially similar work. In other words, an employer cannot demonstrate prejudice against a person because of that person's race, gender, age, religion, disability, sexual orientation, ethnic background or any other protected category listed above.

Discussion of Wages

NJLAD protects employees who ask current or former workers about their rate of pay and benefits from retaliation for asking about such information. In the past, people were prohibited from discussing wages and could not find out what other similarly situated workers were paid by the employer. This is an important right to protect workers from prejudice due to wages.

Whistleblowing Protections

New Jersey's Conscientious Employee Protection Act (CEPA) provides strong protections from retaliation for "blowing the whistle" or communicating a complaint (internal or otherwise) about any activity, policy, or practice at the workplace where the employee reasonably believes a law, rule, or regulation issued under the law is being violated.



In other words, CEPA protects workers who are brave enough to do the right thing by standing up to their employers when they are engaged in illegal workplace actions. In addition to protecting the whistleblowing employee from retaliation, the effect of the CEPA law is to discourage and ultimately stop employers from engaging in unlawful conduct.

Recruiting and Hiring

Job advertising must not violate the anti-discrimination provisions of the NJLAD. Likewise, the NJLAD requires prospective employers to reasonably accommodate qualified applicants who are persons with disabilities.

Salary History Inquiry Restrictions

New Jersey employers are not allowed to inquire about a job

applicant's salary history or benefits during the job hiring process. Likewise, they may not require an applicant to sign a written authorization to confirm an applicant's salary history.

Social Media and Email Account Protection

New Jersey employers cannot ask job applicants to provide a password or other forms of access to the applicant's personal social media or email accounts.

Criminal Checks

New Jersey's "ban-the-box" law prohibits employers with more than 15 employees from advertising in a job posting that applicants with a criminal record will not be considered for the position. Additionally, employers may not ask job applicants about their criminal history during the initial applica-

tion process, including on an employment application. Employers may refuse to hire a job applicant based on arrest records or conviction records, unless the conviction has been expunged.

Wage and Hour

Workers have rights regarding their wages and hours of work.

Minimum Wage

Employers are required to pay employees a minimum wage for each hour of work performed. Most employers must pay workers a minimum wage of \$15.13 per hour; for small employers, a minimum wage of \$13.73; and for farm workers a minimum of \$12.01 for hours worked in 2024. There are certain exceptions to this law (for example, tipped employees). For more information,

see www.lsnjlaw.org/legal-topics/jobs-employment/wages-hours/pages/new-jersey-minimum-wage.aspx.

Overtime

Hourly or “nonexempt” employees must be paid time and a half overtime pay for all hours worked in excess of 40 hours in any workweek.

Breastfeeding Breaks

New Jersey requires employers to provide reasonable break time each day and a private location for breastfeeding employees to express breast milk for their infant(s).

Child Labor

New Jersey child labor laws restrict the occupations that minors may work in and the number of hours and times of day in which minors aged sixteen or seventeen

may work. Minors must also be provided with a 30-minute meal break after five consecutive hours of work.

Complaints about wage and hour violations are protected by federal and New Jersey laws and regulations, and employers are prohibited from retaliating against employees for filing or discussing a complaint. Complaints can also be made anonymously for further protection.

Payment of Wages and Fringe Benefits

Wage Payment

Employers in New Jersey must pay their employees the full amount of wages owed to the employees. Nonexempt or hourly employees must be fully paid on regular paydays, at least twice a month. Exempt or salaried employees must be fully paid at least once monthly on regularly

scheduled paydays.

Pay Statements and Deductions

All employers in New Jersey must give their employees a statement of deductions made from each paycheck for each pay period that the deductions are made. New Jersey law lists the specific kind of deductions that can be taken from a worker’s pay. Employers are prohibited from withholding wages for illegal deductions such as breakages, spillage, cash register shortages, gasoline pay shortages, etc.

Health Care Continuation

New Jersey employers must offer health care continuation after the end of the employment relationship in accordance with both Federal and New Jersey laws. Within thirty days, most employers must notify and offer

June marks PRIDE MONTH, a time to celebrate, honor, and support the LGBTQIA+ community.

Our legal education website, LSNJLAW.org, features information and updates on many civil legal concerns of the LGBTQIA+ community, including:

- Long-Term Care “Bill of Rights” Protects LGBTQI and HIV+ Residents from Discrimination
- New Jersey Is a Safe Haven for Gender-Affirming Healthcare
- How To Change Your Gender Marker on a NJ Birth Certificate and Driver’s License
- How To Change Your Name in New Jersey
- How To Change Your Child’s Name in New Jersey

health insurance for up to eighteen months after the end of the worker's employment. Former employees must be given 30 days to make their first payment for health care continuation coverage.

Time Off and Leaves of Absence

Temporary Disability Insurance (TDI)

All employers who do not have their own private disability insurance policies must provide temporary disability benefits to an employee who sustains a non-work-related sickness or injury that results in the worker's inability to perform his or her regular job duties. TDI is paid for by a mandatory payroll tax to which both the employer and the employee contribute. Employees may receive up to 26 weeks of TDI benefits. There is no job protection that specifically comes with this law, but under the NJLAD, an employer cannot discriminate against an employee based on their being a person with disabilities.

Family and Medical Leave

Federal and New Jersey laws (Federal Family Medical Leave Act and New Jersey Family Leave Act) require most large or medium sized employers to allow eligible employees to take an unpaid leave of absence in certain cases. The unpaid leave of absence can be up to 12 weeks in a twenty-four month period for the following events: (1) their own serious medical condition or (2) the serious health condition of a parent,

spouse, or child. Employees may also take unpaid parental leave for the birth of a new child, or placement of an adopted or foster child.

Paid Family Leave

Almost all New Jersey employees are eligible for up to 12 weeks of paid family leave insurance (FLI) to:

- Bond with a newborn, newly adopted child, or new foster child;
- Care for an ill family member; or
- Deal with domestic or sexual violence.

The benefit is also available to take leave to care for most family relatives and any loved one with a serious health condition.

Paid Sick Leave

All New Jersey employers must provide employees with up to 40 hours of earned sick leave per year so that they can take care of themselves or a loved one. A worker can take earned sick leave to:

- Care for his or her own health, including getting preventive treatment;
- Care for family members or loved ones with whom they have a close relationship equivalent to family;
- Deal with the closing of one's workplace, child's school, or childcare facility due to a public health emergency; and
- Attend to a child's school conferences, meeting, or other events required by

school administrators or teachers.

Disability During Unemployment

New Jersey's Department of Labor program provides payment to workers who become totally disabled more than 14 days after the last day of work of employment for most employers. Employees receive up to 26 weeks of benefits.

Workers' Compensation

Workers' Compensation is a "no fault" insurance program that provides medical treatment, wage replacement, and permanent disability compensation to employees who suffer job-related injuries or illnesses. New Jersey law provides civil penalties against employers, owners, and officers who have failed to insure their workers with Workers' Compensation insurance. Additionally, New Jersey law prohibits employers from retaliating against workers who have made Workers' Compensation claims.

Other Time Off Requirements

Federal and/or New Jersey laws also prohibit employers from retaliating against employees who take off for other important reasons such as military leave, jury duty, emergency responder leave, or domestic violence leave.

New Jersey Unemployment Insurance

Continued on page 10

Renters' Rights

Where To Apply for Affordable Rental Housing and Rental Assistance

By Linda Babecki, Co-Chief Counsel, Housing Supervising Attorney, Housing Eviction prevention and Legal assistance Project (HELP)



It can be hard to find affordable housing in New Jersey. There are many different types of affordable housing programs.

Many programs are tied to a particular building or complex. Of those programs, some provide units with rents that are below market rate, but the tenant has to pay the full amount. The rent does not change if the household income changes. One example is the Low Income Housing Tax Credit Program, which provides a tax incentive to create and rehabilitate affordable housing. Another program unique to New Jersey

is “Mount Laurel” housing. New Jersey requires municipalities to provide their “fair share” of their region’s need for affordable housing. This obligation could be fulfilled by offering units for rent at a below market rate.

Other programs provide apartments where your portion of the rent is determined by your household income, and HUD pays the balance. Some examples are public housing, and Section 8 project based assistance.

Still other housing programs provide financial assistance with

the rent, but the tenant has to find a place to use the subsidy. The most well-known of these is the Section 8 Housing Choice Voucher program, which in New Jersey is administered by the State Department of Community Affairs (DCA) as well as many city and county housing authorities. The voucher can be transferred to other housing authorities in the United States. DCA also administers the State Rental Assistance Program (SRAP), which is similar to Section 8, but may only be used in New Jersey. Some SRAP vouchers may be time limited.

Where to Look

Unfortunately, there is no one place to search. You may have to complete a pre-application to enter a lottery to, hopefully, get on a waiting list. Here are websites to search and some suggestions to help you along the way:

Websites Indicating Which Places Are Taking Applications

- **New Jersey Housing Resource Center:** www.nj.gov/njhrc, created by the New Jersey Housing and Mortgage Finance Agency. It includes listings of affordable and accessible units,

as well as other rentals. The listings indicate whether there is a waitlist. You can search online, or contact their call center, 1-877-428-8844, and state the counties or towns you are interested in searching, whether you need any accessibility features and other search criteria, and you may receive a list of places to contact.

- **Affordable Homes New Jersey:** www.affordablehomesnewjersey.com, by Community Grants, Planning and Housing (CGP&H). CGP&H is a private firm that is the Administrative Agent that certifies applicants and manages the waiting list for Mt. Laurel housing for several municipalities. Their page “current listings” includes places that may have no waiting list or a short waiting list.
- **Fair Share Housing Development:** fairsharedevelopment.org/residents/apply/, a nonprofit corporation that develops and manages very low income, low income, moderate income, senior and disabled housing in Burlington, Camden and Gloucester Counties.
- **Piazza & Associates Inc.:** www.piazzanj.com/propertydirectory, a private firm that is the Administrative Agent that certifies applicants and

manages the waiting list for Mt. Laurel housing for several municipalities. You can search under “discover” for properties by county under the “property directory” and for “quick rentals.”

- **Fair Share Housing Center:** www.fairsharehousing.org, a nonprofit advocacy organization that promotes fair housing, and in particular ensures that NJ municipalities meet their affordable housing obligations. You can subscribe to their newsletter (scroll down to the bottom of the page), which may include housing opportunities.
- **Affordable Housing Online:** affordablehousingonline.com, a private site that gathers information about open Section 8 and federally subsidized housing open waiting list. Affordable housing that is specific to New Jersey, such as Mt. Laurel housing, might not appear on this site. You can sign up for their newsletter at affordablehousingonline.com/sign-up to get waiting list opening notifications sent directly to your email.

Other Programs and Websites

- **New Jersey Department of Community Affairs:** www.nj.gov/dca/index.shtml. DCA administers Section 8

vouchers, SRAP vouchers and sometimes short-term rental assistance programs. Check DCA’s news and announcements, and follow DCA on social media to be alerted about open waiting lists and new programs.

- **HUD:** www.hud.gov/topics/rental_assistance. You can use this website to search for public housing, federally subsidized housing, and HUD regional offices; this website will provide addresses and contact information.
- **Public Housing Authorities:** www.hud.gov/states/new_jersey/renting/hawebsites is a list of public housing authorities in New Jersey that have websites. If you follow them on social media, you may receive alerts about any open waiting lists.
- **New Jersey Guide to Affordable Housing:** www.nj.gov/dca/codes/publications/guide.shtml, published by DCA. The guide lists income-restricted affordable housing units for rent and for sale in New Jersey.
- **Individual municipal websites.** Since each municipality has an affordable housing obligation, some may list affordable rentals on their municipal websites.

There may also be resources for specialized populations, such as:

New Jersey celebrates JUNETEENTH on Friday, June 21

On June 19, 1865, Union General Granger traveled to Galveston, Texas to inform the state's people of the Emancipation Proclamation of two years earlier—declaring freedom for all formerly enslaved people in the Confederacy. As a now well-established holiday in our state and nationwide, Legal Services celebrates our progress in the struggle towards equality and equity, while recognizing that the struggle continues.

- **Veterans:** www.va.gov/homeless/housing.asp, includes information about the National Call Center for Homeless Veterans, 877-424-3838, and about HUD's VA Supportive Housing (HUD-VASH) program.
- **Senior Citizens:** Your county office on aging may have housing resources. For a directory of those county offices, go to www.nj.gov/humanservices/doas/assistance/county-offices/index.shtml.

How do I know if eligible?

Usually, a household income has to be “low income,” “very low income,” or “extremely low income” according to HUD Area Median Income Limits, www.huduser.gov/portal/datasets/il.html. If a property is advertised as available, or a waiting list is advertised as open, the income limits are typically posted on the announcement. Eligibility criteria vary by program. There may be

asset limitations. There may be restrictions based upon immigration status, but assistance may be prorated for households where some members are eligible and others are not. There are laws, regulations, and policies pertaining to criminal history, credit history, and eviction history. If you are denied affordable housing, you should seek legal assistance immediately to discuss your rights.

It is also helpful to know if there are any “preferences” when you apply. Housing providers and rental assistance programs may target certain populations and give those households priority when managing their wait lists. For example, a municipal public housing authority may give a preference to households where a member currently lives or works in that town. Other preferences could be based upon whether the household is homeless, includes a veteran, includes a victim of domestic violence, or other demographics. Any preferences may be mentioned on the announcement of an open waiting list. If you are applying

for public housing, eligibility and selection policies will be in the housing authority's Administrative and Continued Occupancy Policy (ACOP), which is available to the public and maybe on the housing authority's website. If you are applying for Section 8, those policies would be in the housing authority's Administrative Plan, which should have the same availability. Someone who does not fit a preference category should still apply to get on the waiting list.

Tips on applying:

- Apply to several places. Sometimes an open waiting list means that you must submit a pre-application to be entered into a lottery, to hopefully be selected to get on a waiting list. Waiting lists could be months or years long.
- If a 3rd party posts information about available affordable housing or an open waiting list, check the source. Go to the home

page of the complex or agency taking the applications, or contact them, and make sure that you have all of the correct information.

- Keep documents that you may need. If you get on a waiting list, you will be asked to complete a full application, and then later you may be asked to update your information. Keep proof of current income like recent pay stubs, a Social Security award letter, print out of child support payments, etc. Also keep other important documents for all household members like a current government-issued picture identification cards, Social Security cards, and birth certificates.
- Update your contact information. If a housing or rental assistance provider cannot reach you, you may be taken off a waiting list.

- If you need a reasonable accommodation due to a disability in order to apply or complete the application process, ask for it. Try to keep a record of your request. If there is no response to your request, or if it is denied, seek legal assistance because you may have rights under state or federal civil rights laws.
- New Jersey has laws stating that landlords cannot discriminate based upon a tenant’s source of income, which includes rental assistance. If you are denied a unit because you are on rental assistance, you should seek legal assistance.
- Keep copies. Keep copies of your application and anything you submit, as well as any confirmation that documents were submitted on time.

What if I am facing eviction and need assistance now?

See legal assistance. You may have defenses. For information about rental assistance and housing resources, go to lsnjlaw.org/legal-topics/housing/homelessness/pages/rental-assistance-programs.aspx. ▲

Subscription Order Form

LOOKINGOUT For Your Legal Rights®

Yes, I want to subscribe to *Looking Out For Your Legal Rights*®. Enclosed is a check/money order for \$20.00 for a one-year print subscription (10 issues).

New subscription Renewal (please attach label)

Name _____

Address _____

City, State, ZIP _____



Stay in touch! Scan this QR code to receive email alerts when *Looking Out* and other publications are posted to the website.

Make check payable to
**Legal Services
of New Jersey**

Mail coupon and payment to
**Legal Services of New Jersey
P.O. Box 1357
Edison, NJ 08818-1357**

June 2024

Workers' Rights in New Jersey

Continued from page 5

Unemployment Insurance (UI) is a New Jersey State program that gives financial support to people who lose their jobs through no fault of their own. If a worker qualifies for UI benefits, they will receive benefits for up to 26 weeks during a one-year period.

You are considered an employee for UI purposes if:

- Your employer directs or controls how you perform assigned work; or
- The work that you do for the employer (1) is substantially different from the employer's usual course of business or (2) is performed outside of their usual place of business; or
- You work in an independently established trade, occupation, profession, or business that could operate separately and apart from the employer.

Misclassification of the worker as an independent contractor is an illegal practice, and an employee can file a wage claim to get back pay for unpaid minimum wage, overtime, and other payments due under New Jersey Wage and Hour laws, entitlement to unemployment compensation, and other benefits. Workers can be awarded up to five percent of the worker's gross earnings over the past 12 months as a penalty for the illegal practice of misclassification.

Health and Safety

New Jersey workers also have the right to work in a workplace that is free from serious recognized safety and health hazards. Complaints of health and safety violations are protected, and employers are prohibited from retaliating against employees for engaging in communication or filing of complaints. Complaints can also be made anonymously for further protection.

Smoke-Free Workplace

New Jersey's Smoke-Free Air Act prohibits smoking, including e-cigarettes, in indoor public spaces and workplaces.

Safety Driving Practices

Employers must enforce rules prohibiting the use of cell phones or texting while employees are driving in New Jersey.

Mass Layoff and Plant Shutdown Notifications

Federal and state laws offer protection to workers, their families, and communities by requiring employers to provide notice 60 days in advance of covered plant closings and mass layoffs.

Final Pay

If an employee is terminated, suspended as a result of a labor dispute, or laid off, or if the employee resigns or leaves his or her employment for any reason, the employer must pay the employ-

ee all wages due by the regular payday for the pay period in which the termination or separation of employment took place. ▲



© Tiffani Smith

LSNJLAWSM HOTLINE

FREE Legal Advice and Referral

Apply online at www.lsnjlawhotline.org
 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529)
 Hotline Hours: Monday to Friday, 8:00 a.m. to 5:30 p.m.

Can Legal Services Handle My Case?

Legal Services handles civil—not criminal—cases in New Jersey. This includes areas such as housing, health, family, education, and consumer law, to name a few.

Who Qualifies for Legal Services?

To qualify for our services, you need to be screened for income eligibility. Income guidelines vary and some types of income are not counted, so it is best to apply to see if you meet the guidelines.

Visit Our Website – www.lsnjlaw.org

LSNJ’s legal education website can help you find a lawyer or guide you in representing yourself. The site includes legal information and updates in 18 areas of New Jersey civil law, as well as many legal rights publications and videos, and access to legal forms and court processes.

The New Jersey Legal Services Programs

State Coordinating Program

Legal Services of New Jersey
 P.O. Box 1357
 Edison, NJ 08818-1357
 732-572-9100
 LSNJLAWSM statewide, toll-free legal hotline:
 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529)

Regional Legal Services Programs

Central Jersey Legal Services

Mercer County	609-695-6249
Middlesex County	732-249-7600
Union County	908-354-4340

Essex-Newark Legal Services

973-624-4500

Legal Services of Northwest Jersey

Hunterdon County	908-782-7979
Morris County	973-285-6911
Somerset County	908-231-0840
Sussex County	973-383-7400
Warren County	908-475-2010

Northeast New Jersey Legal Services

Bergen County	201-487-2166
Hudson County	201-792-6363
Passaic County	973-523-2900

South Jersey Legal Services

Centralized Intake for SJLS	800-496-4570
Atlantic County	609-348-4200
Burlington County	609-261-1088
Camden County	856-964-2010
Cape May County	609-465-3001
Cumberland County	856-691-0494
Gloucester County	856-848-5360
Monmouth County	732-414-6750
Ocean County	732-608-7794
Salem County	856-691-0494

Cuáles
son sus

DERECHOS LEGALES[®]

Junio 2024

Publicado por Servicios Legales de Nueva Jersey

ÍNDICE

Los Derechos de los trabajadores
en Nueva Jersey

– *Página 2*

**Junio marca
EL MES DEL
ORGULLO**

Página 6

**NUEVA JERSEY
CELEBRA
JUNETEENTH**

Página 12

**Derechos
del Inquilino**

Dónde solicitar vivienda de
alquiler asequible y asistencia
para el alquiler

– *Página 8*



El boletín de educación jurídica para los habitantes de Nueva Jersey

Los Derechos de los trabajadores en Nueva Jersey

Por Fred Shahrooz-Scampato, abogado de planta, Proyecto de Derechos Legales de los Trabajadores
Traducido por Al Moreno, Unidad de servicios lingüísticos

La siguiente es una lista de derechos y protecciones que los trabajadores disfrutan en el Estado de Nueva Jersey. Si cree que sus derechos han sido violados, puede solicitar la ayuda de la Línea Directa LSNJLAWSM en línea en www.lsnjlawhotline.org, o por teléfono llamando al 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529).

Prácticas laborales justas

Leyes contra la discriminación, el acoso y las represalias

La Ley de Nueva Jersey contra la Discriminación (*New Jersey Law Against Discrimination*,

NJLAD) otorga ciertos derechos a los empleados en la fuerza laboral. Esta ley prohíbe los prejuicios, la discriminación, los diferentes tipos de acoso ilegal, y las represalias en el lugar de trabajo. La siguiente es una lista de las clases protegidas. Los empleados en estas clases no pueden ser tratados de manera diferente o ser maltratados debido a prejuicios. En otras palabras, es ilegal discriminar o tratar a un empleado de manera diferente por las siguientes razones:

Raza, credo, color, origen nacional, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo/género (incluido el embarazo), estado civil, estado de pareja de hecho, situación familiar, religión, orientación afectiva o sexual, identidad o expresión de

género, rasgo celular o sanguíneo hereditario atípico, información genética, obligaciones por ser miembro de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o discapacidad.

A diferencia del Título VII del estatuto federal, que también proporciona protección contra la discriminación, el acoso y las represalias, la NJLAD se aplica a todos los empleadores públicos y privados, independientemente del tamaño.

¿Cómo se protege exactamente a un trabajador?

La ley protege a los trabajadores de ser tratados de manera menos favorable porque otros en



Cuáles son sus[®] DERECHOS LEGALES

Vol. 43, No. 5

Cuáles son sus derechos legales, se publica 10 veces al año por Servicios Legales de Nueva Jersey. Recoja una copia impresa en la oficina local de Servicios Legales. Escanee aquí o visite nuestro sitio web, www.lsnjlaw.org/sp para leer la



versión digital de este boletín y ver nuevas

otras publicaciones gratuitas.

Para recibir alertas cuando *Looking Out* se publique en nuestro sitio web, regístrese en lsnj.pub/stay-in-touch.

Para hacer comentarios o sugerencias, o para suscribirse a una suscripción impresa de \$20/año, envíe un correo electrónico a publicaciones@lsnj.org o envíe su solicitud por correo al Editor, *Looking Out*, Legal Services of New Jersey, P.O. Box 1357, Edison, NJ 08818-1357.

El boletín solo contiene información general. Si usted tiene un problema legal, debe ver a un abogado.

LSNJ es una organización sin ánimo de lucro 501(c)(3) que ofrece asesoramiento legal gratuito a personas de bajos ingresos en Nueva Jersey.

Cuáles son sus derechos legales está parcialmente financiado por el Fondo IOLTA del Colegio de Abogados de Nueva Jersey.

el lugar de trabajo, incluidos los supervisores, tienen un prejuicio contra un rasgo protegido de la persona y actúan en base a dicho prejuicio. Eso es lo que queremos decir cuando usamos las palabras “discriminación ilegal”.

El acoso debido a una clase protegida también es ilegal. El acoso ilegal es cuando a un trabajador se le molesta, se le dice cosas despectivas o degradantes, o es víctima de acciones o palabras hostiles debido a un prejuicio existente contra la clase protegida de esa persona (raza, género, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, origen étnico, o cualquier otra categoría protegida mencionada anteriormente).

En Nueva Jersey los trabajadores también están protegidos contra el interés y la atención no deseados de naturaleza sexual por parte de supervisores y compañeros de trabajo. El acoso sexual generalmente se define como insinuaciones sexuales no deseadas y desagradables, solicitudes de favores sexuales y otros contactos verbales, no verbales y físicos, o tocamientos de naturaleza sexual.

Adaptaciones en caso de embarazo

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas de Nueva Jersey (*New Jersey's Pregnant Worker's Fairness Act*) requiere que los empleadores protejan de la discriminación a las trabajadoras que están embarazadas, hagan ajustes razonables para ellas y las protejan completamente de sufrir represalias. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables otorgadas por esta ley incluyen los siguientes: descansos para ir al baño, descansos para beber más agua, paradas para descansar, asistencia con tareas laborales que requieran trabajo físico, modificación o reestructuración de horarios de trabajo, y traslados temporales a trabajos menos cansados o peligrosos.

Igualdad salarial

La Ley Diane B. Allen de Igualdad Salarial es una ley de Nueva Jersey que prohíbe a los empleadores pagar a un empleado miembro de una clase protegida por la ley NJLAD menos de lo que le pagan a un empleado que no es miembro de esa clase protegida, por un trabajo esencialmente igual. En otras palabras, un empleador no puede expresar prejuicio contra una persona debido a su raza, género, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra categoría protegida mencionada anteriormente.

Conversaciones sobre los salarios

La NJLAD protege a los empleados que preguntan a trabajadores actuales o antiguos sobre su salario y beneficios, de represalias por pedir dicha información. En el pasado, se prohibía a la gente hablar sobre los salarios y no se podía averiguar cuánto pagaba el empleador a otros trabajadores en una situación similar. Este es un derecho importante para proteger a los trabajadores contra los prejuicios debidos a los salarios.

Protecciones para el denunciante (Whistleblower Protection)

La Ley de Protección de Empleados Concienciosos de Nueva Jersey (*New Jersey's Conscientious Employee Protection Act*, CEPA) proporciona fuertes protecciones contra represalias por “denunciar” o comunicar una queja (interna o de otro tipo) sobre cualquier actividad, política o práctica en el lugar de trabajo donde el empleado cree razonablemente que se está violando una ley, regla o regulación emitida en virtud de dicha ley. En otras

palabras, la CEPA protege a los trabajadores que son lo suficientemente valientes como para hacer lo correcto al enfrentarse a sus empleadores cuando estos están involucrados en acciones ilegales en el lugar de trabajo. Además de proteger al empleado que denuncia irregularidades de represalias, el efecto de la ley CEPA es disuadir y, en última instancia, evitar que los empleadores lleven a cabo conductas ilegales.

Reclutamiento y contratación

Los anuncios de empleo no deben violar las disposiciones contra la discriminación de la NJLAD. Del mismo modo, la NJLAD exige a los posibles empleadores que hagan adaptaciones razonables para los solicitantes calificados que tengan discapacidades.

Restricciones de consultas sobre el historial salarial

En Nueva Jersey, los empleadores no pueden preguntar durante el proceso de contratación, sobre el historial salarial ni los beneficios de un solicitante de empleo. Del mismo modo, no pueden exigirle a un solicitante que firme una autorización por escrito para confirmar su historial salarial.

Protección de Redes sociales y de cuentas de correo electrónico

En Nueva Jersey los empleadores no pueden pedir a los solicitantes de empleo que proporcionen una contraseña u otras formas de acceso a las redes sociales personales o cuentas de correo

electrónico del solicitante.

Verificaciones de antecedentes penales

La ley de Nueva Jersey, “*ban-the-box*” (prohibir la casilla), prohíbe a los empleadores con más de 15 empleados poner en un anuncio de empleo que los solicitantes con antecedentes penales no serán considerados para dicho puesto. Además, los empleadores no pueden preguntar a los candidatos sobre sus antecedentes penales durante el proceso de solicitud inicial, incluso en una solicitud de empleo. Los empleadores pueden negarse a contratar a un candidato basándose en antecedentes de arresto o de condena, a menos que la condena haya sido borrada de los antecedentes.

Salarios y horas de trabajo

Los trabajadores tienen derechos con respecto a sus salarios y horas de trabajo.

Salario mínimo

Los empleadores están obligados a pagar a los empleados un salario mínimo por cada hora de trabajo. La mayoría de los empleadores deben pagar a los trabajadores un salario mínimo de 15,13 dólares por hora; para los empleadores pequeños, un salario mínimo de 13.73 dólares; y para los trabajadores agrícolas un mínimo de 12,01 dólares por horas trabajadas en 2024. Hay ciertas excepciones a esta ley (por ejemplo, empleados que reciben propinas). Para obtener

más información, consulte www.lsnjlaw.org/legal-topics/jobs-employment/wages-hours/pages/new-jersey-minimum-wage-asp.

Horas extra

A los empleados contratados por horas o “no exentos” se les debe pagar el equivalente a una hora y media por cada hora trabajada en exceso de las 40 horas en cualquier semana laboral.

Pausas para la lactancia

Los empleadores en Nueva Jersey están obligados a proporcionar un tiempo razonable de descanso cada día y un lugar privado para que las empleadas que amamantan puedan extraer leche materna para sus bebés.

Trabajo infantil

Las leyes de trabajo infantil de Nueva Jersey restringen las ocupaciones en las que los menores pueden trabajar y el número de horas y momentos del día en que los menores de 16 o 17 años pueden hacerlo. Los menores también deben tener un descanso para comer de 30 minutos después de cinco horas consecutivas de trabajo.

Las quejas sobre violaciones en materia de salarios y horas están protegidas por las leyes y regulaciones federales y de Nueva Jersey, y los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por presentar o hablar sobre una queja. Para una mayor protección, las quejas también se pueden presentar de forma anónima.



Pago de Salarios y Beneficios complementarios

Pago de salarios

En Nueva Jersey, los empleadores deben pagar la cantidad total de salarios adeudados a los empleados. A los empleados no exentos o por horas se les debe pagar en su totalidad en los días de pago regulares, al menos dos veces al mes. Los empleados exentos o asalariados deben recibir su pago completo al menos una vez al mes en los días de pago programados regularmente.

Declaraciones de pago y deducciones

En Nueva Jersey, todos los empleadores deben dar a sus empleados una declaración de las deduc-

ciones hechas en cada cheque de pago por cada período de pago en que se hagan dichas deducciones. La ley enumera el tipo específico de deducciones que se pueden restar del salario de un trabajador. Los empleadores tienen prohibido retener salarios por deducciones ilegales como daños, derrames, descuadres en las cuentas de la caja registradora, descuadres en la venta de gasolina, etc.

Continuación de la atención médica

De acuerdo tanto con las leyes federales como con las de Nueva Jersey, los empleadores deben ofrecer la continuación de la atención médica después del final de la relación laboral. Dentro de los treinta días siguientes, la mayoría de los empleadores deben notificar y ofrecer un seguro médico que dure hasta dieciocho meses

después del final del empleo del trabajador. A los ex empleados se les debe dar 30 días para hacer su primer pago por la continuación del seguro de salud.

Tiempo libre y permisos de ausencia

Seguro por incapacidad temporal (Temporal Disability Insurance, TDI)

Todos los empleadores que no tienen sus propias pólizas privadas de seguro por discapacidad deben proporcionar beneficios por incapacidad temporal a un empleado que sufre una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, que resulta en la incapacidad del trabajador para realizar su trabajo habitual. El TDI se paga mediante un impuesto obligatorio sobre la nómina al que contribuyen tanto el

Junio marca **EL MES DEL ORGULLO**, un momento para celebrar, honrar y apoyar a la comunidad **LGBTQ+**.

Nuestro sitio web de educación jurídica, LSNJLAW.org, contiene información y actualizaciones sobre muchas cuestiones legales civiles de la comunidad LGBTQ+, incluyendo:

- Nueva Jersey es un refugio seguro para la atención médica de afirmación de género
- La "Declaración de Derechos" de Atención a Largo Plazo protege a los residentes LGBTQI y VIH+ de la discriminación
- Cómo cambiar el nombre de su hijo en Nueva Jersey
- Cómo cambiar el género en un certificado de nacimiento y una licencia de conducir en NJ
- Cómo cambiar su nombre en Nueva Jersey

empleador como el empleado. Los empleados pueden recibir hasta 26 semanas de beneficios por el TDI. No hay una protección laboral que venga específicamente con esta ley, pero según la NJLAD, un empleador no puede discriminar a un empleado por tener algún tipo de discapacidad.

Permiso médico y familiar

Las leyes federales y estatales (Ley Federal para el Permiso Médico y Familiar y la Ley de Permiso Familiar de Nueva Jersey) obligan a la mayoría de los empleadores grandes o medianos a permitir, en ciertos casos, a los empleados elegibles tomar un permiso no remunerado. El permiso sin sueldo puede ser de hasta 12 semanas en un período de veinticuatro meses en los siguientes casos: (1) su propia condición médica grave o (2) un problema grave de salud de un padre, cónyuge o hijo. Los empleados también pueden tener un permiso parental no remunerado por el na-

cimiento de un hijo o la asignación de un niño adoptado o acogido.

Permiso Familiar Pagado

En Nueva Jersey, casi todos los empleados son elegibles para recibir hasta 12 semanas de seguro de permiso familiar pagado (*Family Leave Insurance*, FLI) para:

- Establecer vínculos con un recién nacido, un niño recién adoptado o un nuevo niño de acogida;
- Cuidar de un pariente enfermo;
- Ocuparse de un asunto de violencia doméstica o sexual.

El beneficio también está disponible para un permiso para cuidar a la mayoría de los parientes y a cualquier ser querido con un problema grave de salud.

Permiso por Enfermedad Pagado

Todos los empleadores deben proporcionar a los empleados

hasta 40 horas acumuladas de permiso por enfermedad por año para que puedan cuidar de sí mismos o de un ser querido. Un trabajador puede tomar un permiso por enfermedad para:

- Cuidar de su propia salud, incluido el recibir un tratamiento preventivo;
- Cuidar de los familiares o seres queridos con los que tienen una relación cercana equivalente a la familia;
- Hacer frente al cierre de su lugar de trabajo, de la escuela infantil o del centro de cuidado infantil debido a una emergencia de salud pública; y
- Asistir a las conferencias, reuniones u otros eventos escolares de un niño requeridos por los administradores o maestros de la escuela.

La incapacidad durante el desempleo

El programa del Departamento

de Trabajo de Nueva Jersey proporciona pagos a los trabajadores que quedan totalmente incapacitados más de 14 días después del último día de empleo para la mayoría de los empleadores. Los empleados reciben hasta 26 semanas de beneficios.

Compensación laboral

La compensación laboral es un programa de seguro “sin culpa” que proporciona tratamiento médico, reemplazo de salario y compensación por incapacidad permanente a los empleados que sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el empleo. Las leyes de Nueva Jersey establecen sanciones civiles contra empleadores, propietarios y funcionarios que no hayan asegurado a sus trabajadores con un seguro de Compensación Laboral. Además, las leyes estatales prohíben a los empleadores que tomen represalias contra los trabajadores que han hecho reclamaciones de compen-

sación laboral.

Otros requisitos de tiempo libre

Las leyes federales y/o estatales también prohíben a los empleadores que tomen represalias contra los empleados que toman tiempo libre por otras razones importantes, tales como permiso militar, deber de jurado, respuesta a emergencias o permiso por violencia doméstica.

Seguro de Desempleo de Nueva Jersey

El Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance*, UI) es un programa del estado de Nueva Jersey que brinda apoyo financiero a las personas que pierden sus empleos sin tener ninguna culpa. Si un trabajador reúne los requisitos para recibir los beneficios del UI, los recibirá por 26 semanas durante un período de un año.

Se le considera empleado a efectos del UI si:

- Su empleador dirige o controla cómo usted realiza el trabajo asignado; o
- El trabajo que usted hace para el empleador (1) es sustancialmente diferente al desarrollo habitual de negocios del empleador o (2) se realiza fuera de su lugar habitual de negocios; o
- Usted trabaja en un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido independientemente que podría operar por separado y aparte del empleador.

La clasificación errónea del trabajador como contratista independiente es una práctica ilegal, y un empleado puede presentar un reclamo salarial para que se le abone el salario mínimo no pagado, horas extras y otros pagos adeudados según las leyes de Salarios y Horas de trabajo de Nueva Jersey,

Continúa en la página 12

Formulario de suscripción

Cuáles son sus DERECHOS LEGALES®

Si, quiero suscribirme a *Cuáles son sus derechos legales*®. Se adjunta un cheque / giro postal de \$20.00 para una suscripción anual a la edición impresa (10 números).

Nueva suscripción Renovación (adjunte etiqueta)

Nombre _____

Dirección _____

Ciudad, estado, código postal _____



¡Manténgase al tanto! Escanee este código QR para recibir una notificación por correo electrónico cada vez que *Cuáles son sus derechos legales* y otros boletines se publiquen en la página web.

Cheques a nombre de
Legal Services
of New Jersey

Envíe el cupón y el pago a
Legal Services of New Jersey
P.O. Box 1357
Edison, NJ 08818-1357

Junio 2024

Derechos del inquilino

Dónde solicitar vivienda de alquiler asequible y asistencia para el alquiler

Por Linda Babecki, abogada en jefe, Vivienda;
Abogada Supervisora, Proyecto para la prevención del desalojo de la vivienda y asistencia Legal (Housing Eviction prevention and Legal assistance Project, HELP)
Traducido por Lina Tocora, Unidad de servicios lingüísticos

Puede ser difícil encontrar vivienda asequible en Nueva Jersey. Existen bastantes tipos diferentes de programas de vivienda asequible.

Muchos programas están vinculados a un edificio o complejo en particular. De esos programas, algunos proporcionan unidades con alquileres que están por debajo de la tasa de mercado, pero el inquilino tiene que pagar la cantidad total. El importe del alquiler no cambia si los ingresos de la familia cambian. Un ejemplo es el *Low Income Housing Tax Credit Program* (Programa de crédito tributario para hogares con bajos ingresos), que proporciona un incentivo fiscal para crear y reformar viviendas asequibles. Otro programa exclusivo de Nueva Jersey es el “Mount Laurel housing”. Nueva Jersey exige a los municipios que proporcionen su “parte justa” de la necesidad de vivienda asequible en su región. Esta obligación podría cumplirse ofreciendo unidades de alquiler a un precio inferior al del mercado.

Otros programas ofrecen apartamentos donde su parte del alquiler está determinada por los ingresos de su familia, y el HUD paga el resto. Algunos ejemplos son la vivienda pública y la asis-



tencia basada en proyectos de la Sección 8.

Otros programas de vivienda proporcionan asistencia financiera para el alquiler, pero el inquilino tiene que encontrar un lugar para usar el subsidio. El más conocido de estos programas es el *Section 8 Housing Choice Voucher program* (Programa de vales con elección de vivienda de la Sección 8), que en Nueva Jersey es administrado por el Departamento Estatal de Asuntos Comunitarios (*State Department of Community Affairs*, DCA), así como por muchas au-

toridades de vivienda de la ciudad y del condado. El vale puede ser transferido a otras autoridades de vivienda en los Estados Unidos. El DCA también administra el Programa estatal de asistencia para el alquiler (*State Rental Assistance Program*, SRAP), que es similar a la Sección 8, pero solo puede usarse en Nueva Jersey. Algunos vales del SRAP pueden tener una duración limitada.

Dónde buscar

Desafortunadamente no hay un solo lugar donde buscar. Es

posible que tenga que completar una solicitud previa para ingresar a un sorteo y, con suerte, entrar a una lista de espera. Aquí hay sitios web para buscar y algunas sugerencias para ayudarlo en el camino:

Sitios web que indican qué lugares están aceptando solicitudes

- **New Jersey Housing Resource Center (Centro de Recursos de Vivienda de Nueva Jersey):** www.nj.gov/njhrc, creado por la Agencia de Vivienda y Financiamiento Hipotecario de Nueva Jersey. Incluye listados de unidades asequibles y accesibles, así como otros alquileres. Los listados indican si hay una lista de espera. Puede buscar en línea, o comunicarse con su centro de llamadas, marcando el 1-877-428-8844, e indicar los condados o ciudades donde está interesado en buscar, si necesita alguna característica de accesibilidad y otros criterios de búsqueda, y puede recibir una lista de lugares con los que contactar.
- **Viviendas asequibles en Nueva Jersey:** www.affordablehomesnewjersey.com, por *Community Grants, Planning and Housing* (CGP&H). Subvenciones comunitarias, planificación y vivienda. CGP&H es una empresa privada que es el agente administrativo que certifica

a los solicitantes y gestiona la lista de espera para Mt. Laurel housing para varios municipios. Su página de “*current listings*” (listados actuales) incluye lugares que pueden no tener lista de espera o una lista de espera corta.

- **Fair Share Housing Development:** fairsharedevelopment.org/residents/apply/, una corporación sin ánimo de lucro que desarrolla y administra viviendas para personas de ingresos muy bajos, bajos y moderados, al igual que para personas de la tercera edad y discapacitadas en los condados de Burlington, Camden y Gloucester.
- **Piazza & Associates Inc.:** www.piazzanjanj.com/propertydirectory, es una firma privada que es el agente administrativo que certifica a los solicitantes y administra la lista de espera para Mt. Laurel housing para varios municipios. Puede buscar en “*discover*”, propiedades por condado en el “*property directory*” (directorio de propiedades) y por “*quick rentals*” (alquileres rápidos).
- **Fair Share Housing Center:** www.fairsharehousing.org, es una organización sin ánimo de lucro que promueve la vivienda justa

y, en particular, asegura que los municipios de Nueva Jersey cumplan con sus obligaciones de vivienda asequible. Puede suscribirse a su boletín (desplácese hacia abajo hasta la parte inferior de la página), que puede incluir oportunidades de vivienda.

- **Viviendas asequibles en línea:** <https://affordablehousingonline.com>, es un sitio privado que reúne información sobre la Sección 8 disponible y la lista de espera de viviendas subvencionadas por el gobierno federal. Viviendas asequibles específicas de Nueva Jersey, como Mt. Laurel housing, puede ser que no aparezcan en este sitio. Puede suscribirse a su boletín en <https://affordablehousingonline.com/sign-up> para recibir notificaciones sobre la apertura de listas de espera enviadas directamente a tu correo electrónico.

Otros sitios donde buscar y oficinas con las que conectarse

- **Departamento de Nueva Jersey para los Asuntos Comunitarios:** www.nj.gov/dca/index.shtml. El DCA administra vales de la Sección 8, vales SRAP y, a veces, programas de asistencia para alquileres a corto plazo. Consulte las noticias y anuncios del DCA, y siga al DCA en las redes sociales para recibir

notificaciones sobre las listas de espera disponibles y nuevos programas.

- **HUD:** www.hud.gov/topics/rental_assistance. Puede utilizar este sitio web para buscar viviendas públicas, viviendas subsidiadas federales y oficinas regionales del HUD; este sitio web le proporcionará direcciones e información de contacto.
- **Autoridades de Vivienda Pública:** www.hud.gov/states/new_jersey/renting/hawebsites es una lista de autoridades de vivienda pública en Nueva Jersey que tienen sitios web. Si los sigue en las redes sociales, es posible que reciba alertas sobre cualquier lista de espera disponible.
- **Guía de Nueva Jersey para vivienda asequible:** www.nj.gov/dca/codes/publications/guide.shtml, publicado por el DCA. Esta guía enumera las unidades de vivienda asequible con restricciones de ingresos para alquiler y venta en Nueva Jersey.
- **Sitios web municipales individuales:** Dado que cada municipio tiene la obligación de tener vivienda asequible, algunos pueden tener listas de alquileres asequibles en sus sitios web municipales.

También puede haber recursos para grupos de población específicos, tales como:

- **Veteranos:** www.va.gov/homeless/housing.asp. Este sitio web incluye información sobre la Línea directa nacional para Veteranos sin Hogar, 877-424-3838, y sobre el programa *VA Supportive Housing*, HUD-VASH (Vivienda de Apoyo VA) del HUD.
- **Personas de la tercera edad:** La oficina de su condado para las personas mayores puede tener recursos de vivienda. Para obtener un directorio de esas oficinas del condado, vaya a www.nj.gov/humanservices/doas/assistance/county-offices/index.shtml.

¿Cómo puedo saber si soy elegible?

Para calificar para recibir asistencia, un hogar tiene que tener “ingresos bajos”, “ingresos muy bajos” o “ingresos extremadamente bajos” de acuerdo con los límites de ingresos medios del área del HUD, www.huduser.gov/portal/datasets/il.html. Si una propiedad se anuncia como disponible, o una lista de espera se anuncia como abierta, los límites de ingresos generalmente se publican en el anuncio. Los criterios de elegibilidad varían según el programa. Puede haber limitaciones de activos. Puede haber restricciones basadas en el estatus migratorio, pero la asistencia se puede distribuir proporcionalmente en aquellos hogares en los que algunos miembros son elegibles y otros no. Hay leyes,

regulaciones y normas en materia de antecedentes penales, historial de crédito y historial de desalojo. Si se le niega una vivienda asequible, debe buscar asistencia legal inmediatamente para hablar de sus derechos.

También es útil saber si hay alguna “preferencia” cuando haga su solicitud. Los proveedores de vivienda y los programas de asistencia para el alquiler pueden dirigirse a ciertas poblaciones y dar prioridad a esas familias cuando gestionan sus listas de espera. Por ejemplo, una autoridad municipal de vivienda pública puede dar preferencia a los hogares donde un miembro vive o trabaja actualmente en esa ciudad. Otras preferencias podrían basarse en si la familia tiene o no hogar, incluye a un veterano, incluye a una víctima de violencia doméstica, u otros grupos demográficos. Cualquier preferencia se puede mencionar en el anuncio de una lista de espera abierta. Si está solicitando vivienda pública, las políticas de elegibilidad y selección estarán en la Política Administrativa y de Ocupación Continua de las Autoridades de Vivienda (*Administrative and Continued Occupancy Policy*, ACOP), que está disponible para el público y puede que esté en el sitio web de la autoridad de vivienda. Si usted está solicitando la Sección 8, esas políticas estarían en el Plan Administrativo de la autoridad de vivienda, que debería tener la misma disponibilidad. Alguien que no se ajusta a una categoría de preferencia debería hacer su solicitud igualmente para entrar en la lista de espera.

Consejos al hacer su solicitud:

- **Solicitar a varios lugares.** A veces, una lista de espera abierta significa que debe presentar una solicitud previa para entrar a un sorteo, con la esperanza de ser seleccionado y poder entrar en una lista de espera. Las listas de espera podrían ser de meses o años.
- **Si una tercera parte publica información sobre viviendas asequibles disponibles o una lista de espera abierta, verifique la fuente.** Vaya a la página de inicio del complejo o agencia que recibe las solicitudes, o póngase en contacto con ellos, y asegúrese de tener toda la información correcta.
- **Conserve los documentos que pueda necesitar.** Si usted está en una lista de espera, se le pedirá que haga una solicitud completa, y más tarde puede que le pidan que actualice su información. Guarde una prueba de sus ingresos actuales, como talones de pago recientes, una carta de del Seguro Social, impresión de los pagos de manutención infantil, etc. También guarde otros documentos importantes para todos los miembros del hogar, como las tarjetas de identificación con fotografía emitidas por el gobierno, tarjetas de Seguro Social y certificados de nacimiento.

- **Actualice su información de contacto.** Si un proveedor de asistencia de vivienda o alquiler no puede comunicarse con usted, es posible que lo saquen de una lista de espera.
- **Si necesita una adaptación razonable debido a una discapacidad para solicitar o para completar el proceso de solicitud, pídale.** Trate de llevar un registro de su solicitud. Si no recibe respuesta, o si se la niegan, busque asistencia legal porque puede tener derechos según las leyes estatales o federales de derechos civiles.
- **Nueva Jersey tiene leyes que establecen que los propietarios no pueden discriminar con base a la fuente de ingresos de un inquilino, lo que incluye la asistencia para el alquiler.** Si se le niega una vivienda porque recibe asistencia con el alquiler, debe buscar ayuda legal.
- **Conserve copias.** Guarde copias de su solicitud y cualquier cosa que envíe, así como cualquier confirmación de que los documentos se enviaron a tiempo.

¿Qué pasa si me enfrento a un desalojo y necesito ayuda ahora?

Busque asistencia legal.
Usted puede tener defensas.
Para obtener información sobre

la asistencia con el alquiler y recursos de vivienda, visite www.lsnjlaw.org/legal-topics/housing/homelessness/pages/rental-assistance-programs. ▲

Los Derechos de los trabajadores en Nueva Jersey

Continúa de la página 7

el derecho a la compensación por desempleo y otros beneficios. A los trabajadores se les puede otorgar hasta el cinco por ciento de sus ingresos brutos de los últimos 12 meses como multa por la práctica ilegal de hacer una clasificación errónea.

Seguridad y salud

En Nueva Jersey, los trabajadores también tienen derecho a trabajar en un lugar que esté libre de riesgos considerados graves para la seguridad y la salud. Las quejas por violaciones a la salud y seguridad están protegidas, y los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por participar en la comunicación o presentación de quejas. Para una mayor protección, las quejas también se pueden presentar de forma anónima.

Lugar de trabajo sin humo

La Ley de Nueva Jersey para un Aire libre de humo (*New Jersey's Smoke-Free Air Act*), prohíbe fumar, incluidos los cigarrillos electrónicos, en espacios públicos interiores y lugares de trabajo.

Prácticas de conducción segura

Los empleadores deben hacer cumplir las reglas

que prohíben el uso de teléfonos celulares o el envío de mensajes de texto mientras los empleados conducen en Nueva Jersey.

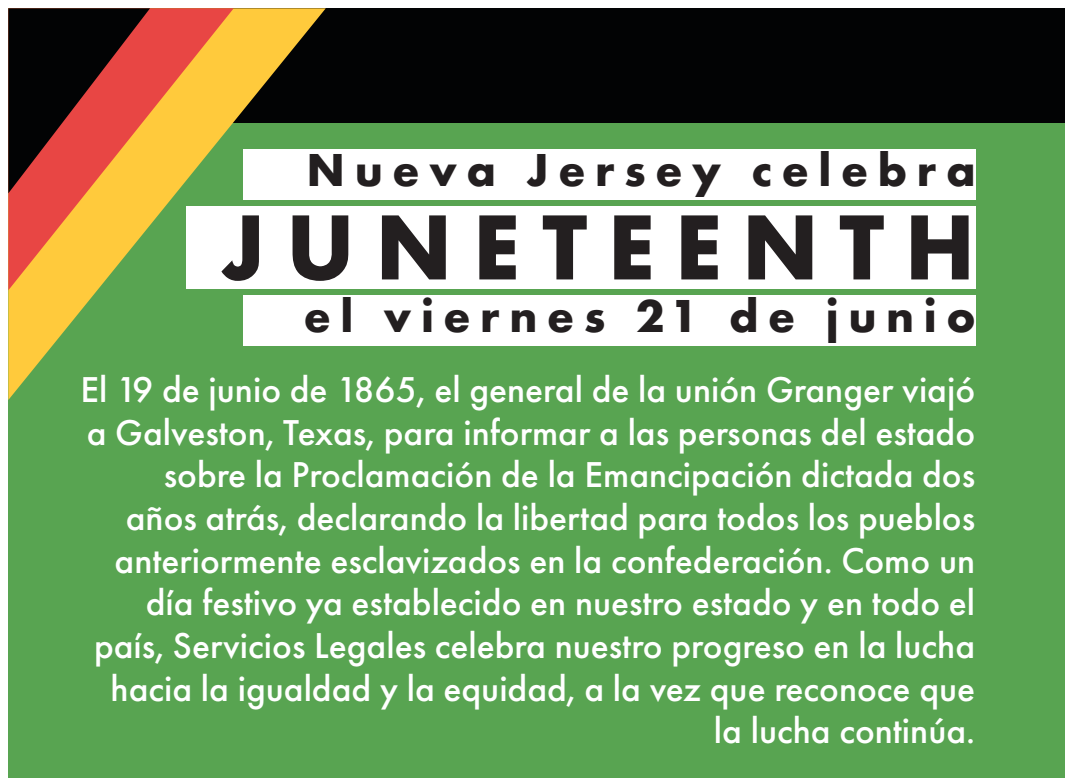
Notificaciones de despidos masivos y cierre de plantas

Las leyes federales y estatales ofrecen protección a los trabajadores, sus familias y comunidades al exigir a los empleadores que proporcionen aviso por lo menos con 60 días de anticipación de los cierres de plantas cubiertas y despidos masivos.

El pago final

Si un empleado es despedido, suspendido como resultado de una disputa laboral, o cesado forzosa-mente, o si el empleado renuncia o

abandona su empleo por cualquier razón, el empleador debe pagarle todos los salarios adeudados antes del día de pago regular, por el período de pago en el que tuvo lugar la terminación o separación del empleo. ▲



**Nueva Jersey celebra
JUNETEENTH
el viernes 21 de junio**

El 19 de junio de 1865, el general de la unión Granger viajó a Galveston, Texas, para informar a las personas del estado sobre la Proclamación de la Emancipación dictada dos años atrás, declarando la libertad para todos los pueblos anteriormente esclavizados en la confederación. Como un día festivo ya establecido en nuestro estado y en todo el país, Servicios Legales celebra nuestro progreso en la lucha hacia la igualdad y la equidad, a la vez que reconoce que la lucha continúa.



© Tiffani Smith

¿Pueden Servicios Legales encargarse de mi caso?

Servicios Legales maneja casos civiles —no penales— en Nueva Jersey. Esto incluye áreas como vivienda, salud, familia, educación y derechos del consumidor, por nombrar unos pocos.

¿Quién reúne los requisitos para recibir Servicios Legales?

Para recibir nuestros servicios, necesitamos examinar sus ingresos. Las pautas de ingresos varían y algunos tipos de ingresos no se cuentan, por lo que es mejor llenar la solicitud para ver si reúne los requisitos.

Visite nuestro sitio Web – www.lsnjlaw.org/sp

El sitio web de LSNJ con educación legal puede ayudarle a encontrar un abogado o guiarle en representarse a sí mismo. El sitio incluye información legal y actualizaciones en 18 áreas de derecho civil en Nueva Jersey, así como muchas publicaciones y vídeos sobre los derechos legales, y el acceso a formularios y procesos judiciales.

La línea directa LSNJLAWSM

Asesoramiento jurídico GRATUITO y recomendaciones

Solicite por medio de la Internet en www.lsnjlawhotline.org
1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529)

Horario de la línea directa lunes a viernes, 8 a.m. a 5:30 p.m.

Los Programas de Servicios Legales de Nueva Jersey

Programa de coordinación estatal

Servicios Legales de Nueva Jersey
P.O. Box 1357
Edison, NJ 08818-1357
732-572-9100

LSNJLAWSM la línea directa gratuita de asistencia jurídica para todo el estado: 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529)

Los programas regionales de Servicios Legales

Central Jersey Legal Services

Condado de Mercer	609-695-6249
Condado de Middlesex	732-249-7600
Condado de Union	908-354-4340

Essex-Newark Legal Services

973-624-4500

Legal Services of Northwest Jersey

Condado de Hunterdon	908-782-7979
Condado de Morris	973-285-6911
Condado de Somerset	908-231-0840
Condado de Sussex	973-383-7400
Condado de Warren	908-475-2010

Northeast New Jersey Legal Services

Condado de Bergen	201-487-2166
Condado de Hudson	201-792-6363
Condado de Passaic	973-523-2900

South Jersey Legal Services

Entrevistas iniciales centralizadas para SJLS

Condado de Atlantic	800-496-4570
Condado de Burlington	609-348-4200
Condado de Camden	609-261-1088
Condado de Cape May	856-964-2010
Condado de Cumberland	609-465-3001
Condado de Gloucester	856-691-0494
Condado de Monmouth	856-848-5360
Condado de Monmouth	732-414-6750
Condado de Ocean	732-608-7794
Condado de Salem	856-691-0494