

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, 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

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, pídala.** 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.

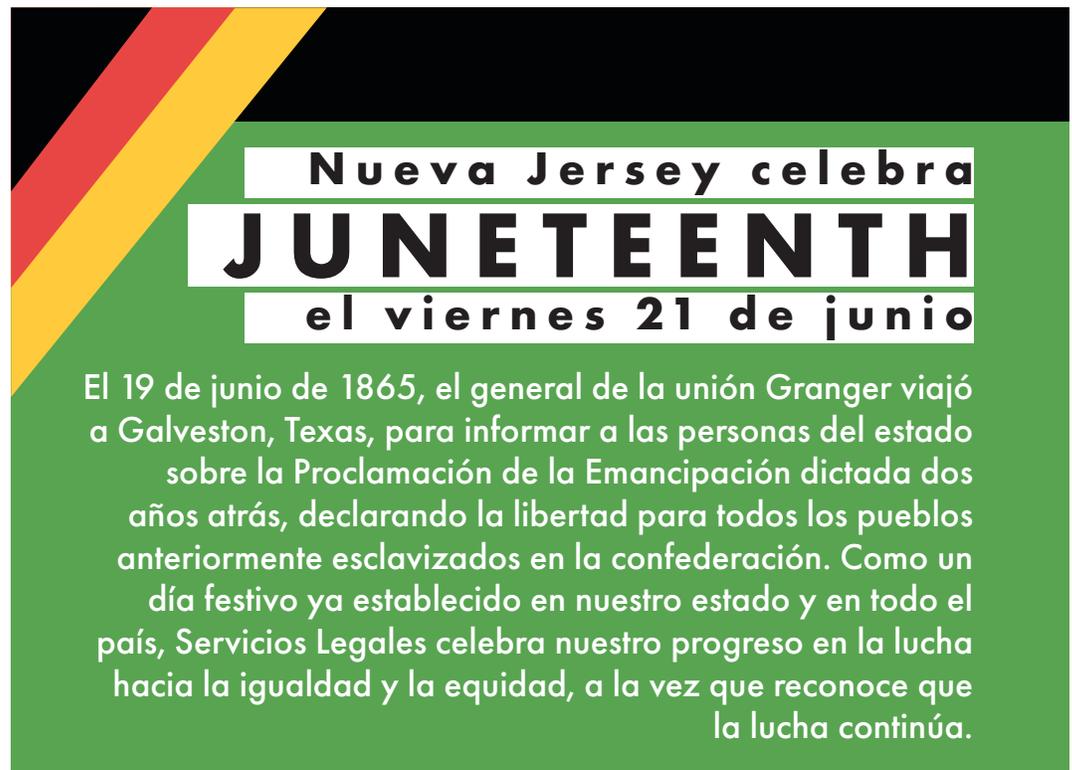
Notificaciones de despidos masivos y cierre de plantas

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

<i>Entrevistas iniciales centralizadas para SJLS</i>	800-496-4570
Condado de Atlantic	609-348-4200
Condado de Burlington	609-261-1088
Condado de Camden	856-964-2010
Condado de Cape May	609-465-3001
Condado de Cumberland	856-691-0494
Condado de Gloucester	856-848-5360
Condado de Monmouth	732-414-6750
Condado de Ocean	732-608-7794
Condado de Salem	856-691-0494