

# Looking Out For Your Legal Rights®

April 2019

Published by Legal Services of New Jersey

## Volume 38, Number 3

WorkFirst New Jersey monthly welfare grant increased by 10%.

*Page 1*

State adds new time limit extensions for its Emergency Assistance program.

*Page 2*

An overview of protections for your health in the workplace.

*Page 4*

Recent changes to New Jersey's paid family leave law offer greater protections to workers.

*Page 6*



## WorkFirst New Jersey Grant Increase

**FOR THE FIRST TIME** since 1987, New Jersey has increased its monthly welfare benefit amounts. Because of an amendment signed by Governor Murphy in December, grant levels have increased by 10%. In other words, a family of three will now receive \$466 per month (\$424 plus 10% of \$424 = \$466.) Even with this slight grant increase, welfare grants remain extremely low and provide far less assistance to a family than they did in 1987. In today's dollars, the \$424 welfare grant would be equivalent to \$961.

### Maximum Monthly WFNJ Allotments

WFNJ/GA (1 person)	WFNJ/TANF (#persons)	Previous Maximum Benefit	New Maximum Benefit
Employable		\$140	\$154
Unemployable		\$210	\$231
	1	\$162	\$178
	2	\$322	\$354
	3	\$424	\$466
	4	\$488	\$537
	5	\$552	\$607
	6	\$616	\$678
	7	\$677	\$745
	8	\$728	\$801
	For each add'l person	Add \$50	Add \$55

*Continued on page 2*

*Continued from page 1*

This monthly benefit increases at the same time that New Jersey's minimum wage increases to \$8.85 per hour. Starting July 1, 2019, the minimum wage will increase to \$10 per hour. If you are a WorkFirst New Jersey recipient, you may be able to work and remain on the WFNJ program for a period of time, due to the program's Earned Income Disregards. All income is disregarded for the first full month. After that, the amount of earnings counted depends on the number of hours you work. If you work fewer than 20 hours

per week, 50% of the earned income is disregarded. If you work 20 hours or more per week, 75% of the gross earnings are not counted for six consecutive months.

If you need legal assistance or more information about the WorkFirst New Jersey Program, you may contact LSNJ LAW<sup>SM</sup>, LSNJ's statewide, toll-free legal hotline, at 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529) or apply for help online at [www.lsnjlawhotline.org](http://www.lsnjlawhotline.org). If you are not eligible for assistance, the hotline will refer you to other possible resources. □

*By Maura Sanders, Chief Counsel, LSNJ*

## New Emergency Assistance Time Limit Extensions

**THE EMERGENCY ASSISTANCE** program is an important resource for anyone who is homeless, or fears becoming homeless. It can also be a source of help for other crisis situations that affect health and safety, such as a utility shut-off. Emergency Assistance (EA) is available to eligible recipients of WorkFirst New Jersey WFNJ (TANF/GA) benefits or Supplemental Security Income (SSI).

In most cases, applicants for Emergency Assistance must explain why the situation could not be reasonably avoided. Exceptions may be made in cases of a "functional incapacity," domestic violence, or involvement with the Division of Child Protection and Permanency. In these cases, EA can be provided without consideration of "fault."

If you are eligible, the program can provide assistance for rent arrears, util-

### *Looking Out For Your Legal Rights*<sup>®</sup>

*Looking Out* is published 10 times a year by Legal Services of New Jersey. If you are a Legal Services client, you can pick up a copy at your local Legal Services office. Or read it on our website, [www.lsnjlaw.org](http://www.lsnjlaw.org).

**Subscriptions** are \$20 a year. For more information, please email [publications@lsnj.org](mailto:publications@lsnj.org).

**View Back Issues** at [www.lsnjlaw.org](http://www.lsnjlaw.org).

**Change of Address**—Please send us your new address and a copy of your *Looking Out* mailing label.

**Suggestions or Comments?** Send all correspondence to: Editor, *Looking Out*, Legal Services of New Jersey, P.O. Box 1357, Edison, NJ 08818-1357, or email [publications@lsnj.org](mailto:publications@lsnj.org).

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

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

© 2019 Legal Services of New Jersey

*Looking Out For Your Legal Rights* is a federally registered trademark of Legal Services of New Jersey.

ity payments, shelter placement, and other costs—primarily related to housing. One form of assistance is Temporary Rental Assistance, which provides ongoing rental assistance to pay a portion of your rent for a period of time. If approved, you contribute 30% of your household income toward rent, and the county or municipal welfare agency pays the balance, up to the approved “fair market rent” for the area. As with all forms of Emergency Assistance, there is a time-limit for receiving rental assistance. For most households, assistance is limited to 12 months over the adult recipient’s lifetime. You may qualify for up to six additional months under a hardship extension (or 12 months if you have dependent children).

As of December 20, 2018, the Emergency Assistance statute was amended to include additional EA extensions for some WFNJ and SSI recipients. Emergency Assistance can now be provided beyond the traditional time limits for certain groups of people. Under this new provision, Emergency Assistance can continue for households that include:

- Supplemental Security Income (SSI) recipients
- WFNJ recipients who can document permanent disability

- WFNJ recipients over age 60
- WFNJ recipients who are determined “chronically unemployable”
- WFNJ recipients who provide full-time care for a child or other dependent with a disability.

The new statute applies to both current EA recipients reaching the EA time limit and to WFNJ and SSI recipients previously terminated from EA due to an EA time limit. However, the amendment expires in February 2024.

If you are denied Emergency Assistance, you have the right to a fair hearing to contest the denial through the Office of Administrative Law. In most cases, you are eligible for expedited hearings. Emergency fair hearings must be scheduled within three days after the request is made. An initial decision is issued by the administrative law judge no later than one business day following the date of the hearing. Exceptions to that initial decision must be filed with the Division of Family Development no later than one business day following the initial decision. A final agency decision must then be issued no later than three business days following the date that the initial decision is received by the state agency. □

*By Maura Sanders, Chief Counsel, LSNJ*

### **LSNJLAW<sup>SM</sup>, Legal Services of New Jersey’s Statewide Toll-Free Legal Hotline**

Read more about your legal rights on our website, [www.lsnjlaw.org](http://www.lsnjlaw.org). If you have questions or need legal advice with a civil legal matter, contact LSNJLAW<sup>SM</sup>, Legal Services of New Jersey’s statewide, toll-free legal hotline, at 1-888-LSNJLAW (1-888-576-5529). You may also apply online at [www.lsnjlawhotline.org](http://www.lsnjlawhotline.org). Hotline hours are Monday through Friday, 8 a.m. to 5:30 p.m. The hotline provides free legal assistance to low-income New Jersey residents in civil legal issues. If you are not eligible for assistance from Legal Services, the hotline will refer you to other possible resources.

## Protecting Your Health in the Workplace

**THE COMBINATION** of New Jersey state and federal laws protecting the health of workers is a patchwork of rights, but can provide strong protections for workers with health issues. This article provides an overview of these protections.

### **What law protects workers from unsafe working conditions?**

The Occupational Safety and Health Administration (OSHA) law requires employers to provide a place of employment that is free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to employees. This protection, called the General Duty clause, provides a method of addressing workplace dangers, from acts of workplace violence to unsafe machines to activities that can cause accidents. To contact OSHA, call 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742).

### **What if I complain to OSHA and my employer retaliates?**

It is unlawful for an employer to retaliate against a worker who has filed an OSHA complaint. Any worker who is subject to retaliation can file a complaint with OSHA. The agency deadline for such complaints is 30 days. Workers in New Jersey subjected to such retaliation may also be able to file claims under the Conscientious Employee Protection Act (CEPA), which has a one-year statute of limitations (or time to file). A claim for wrongful termination in violation of public policy has a two-year time limit.

### **What if I get hurt on the job?**

If you have a work-related accident or injury, or an occupational illness

such as carpal tunnel syndrome due to repetitive motion, or hearing loss due to factory noise issues, you can file a workers compensation claim. Your workers compensation benefits must provide reasonable medical treatment coverage, which can include physical therapy. If you are out of work for more than seven days, you can receive temporary benefits retroactive to the first day of lost time at a rate of 70% of your weekly average wage. You may also be entitled to permanent total disability or permanent partial disability benefits. You can contact a private attorney specializing in workers compensation for assistance. The attorney cannot charge up front, but will be paid through a court order, by the insurance company, when the case is resolved.

### **What if I need a job accommodation?**

If your job is harming your health or you are having trouble doing your job because of a serious health condition or disability, you have the right under the New Jersey Law Against Discrimination (NJLAD) and the Americans with Disabilities Act (ADA) to request reasonable accommodation. You must be able to do the essential functions of your job and the accommodation must not cause an undue hardship on the employer. Your request to the employer will result in an interactive process to try to enable you to do the work, or to resolve an issue to allow you to do the work without harm to your health. If the matter cannot be resolved with the employer, you can file a complaint with the New Jersey Division of Civil Rights (NJDCR) within 180 days of the problem, or within

300 days to the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). If the employer terminates you without reasonably accommodating your health condition, or retaliates against you for such requests, you can file a discrimination claim in court within two years.

### **What if I need time off to recover?**

If you need time off for illness, to heal, or for treatment, the New Jersey Paid Sick Leave Act of 2018 provides for the accrual of one hour of earned sick leave for every 30 hours worked, up to 40 hours each year. The Family and Medical Leave Act (FMLA) provides 12 weeks of protected unpaid leave for employees who have worked at least 1,250 hours in the last 12 months for an employer with more than 50 employees within 75 miles of your worksite. Protected time off can also be requested as a reasonable accommodation under the NJLAD or ADA. If you work for a smaller employer not covered by FMLA, the protection may be limited. With a larger employer, you may be entitled to a period of protection even longer than 12 weeks if you have a date certain to return to work.

### **What is temporary disability?**

If you have a disability and your doctor certifies that you are unable to work, or if your employer is unable to grant your request for an accommodation, you can seek temporary disability benefits to provide time to heal and recuperate. The New Jersey temporary disability program provides benefits for disabilities and health problems that prevent you from doing your current work. If your disability is work related, you should first try to file a workers compensation claim, and if it is contested,

you can seek temporary disability while the claim is being litigated. Such claims are filed with the New Jersey Department of Labor. If you have substantial recovery from your illness but your employer does not have light duty work for you, you may be eligible for unemployment benefits until you return to work. Unemployment benefits eligibility requires the ability to do at least some sedentary work.

### **What if I can no longer do the work because of the effects on my health?**

If your job is substantially aggravating your health and your employer cannot provide accommodations, you may be able to leave your employment for medical good cause and obtain unemployment benefits, but such an application requires careful documentation. Prior to leaving employment, you need to request work that protects you from the harm. The best practice would be to obtain medical documentation or a note stating that your current position causes your health problems and that your job, or aspects of your job, need to be changed. If your employer fails to offer alternative employment after reviewing such information, you may be able to establish medical good cause for leaving your job, which will allow you to get unemployment benefits.

**It is important** that you know your rights in these circumstances. If your income is low and you have a legal problem, you may seek advice from LSNJ's Workers Legal Rights Project by contacting the statewide toll-free hotline at [www.lsnjlawhotline.org](http://www.lsnjlawhotline.org) or 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529). □

---

*By Keith Talbot, Senior Counsel, LSNJ*



## Recent Changes to New Jersey's Paid Family Leave Law Offer Greater Protections to Workers



**NEW JERSEY'S FAMILY LEAVE** Insurance Act (commonly referred to as the “paid family leave” law) offers financial support to employees who take time off from work to care for a new baby, a newly adopted child, or an ill relative. Under the current law, eligible employees may receive up to six weeks of paid family leave during a 12-month period. The current weekly benefit amount is two-thirds of the employee’s average weekly wages (determined by averaging wages earned in the eight weeks just before the leave is taken), with a maximum of \$650 per week. To be eligible for paid family leave benefits, an employee must have worked at least 20 weeks during his or her “base year” (roughly, the past year), earning at least \$172 per week. Alternatively, an employee may be eligible for paid family leave if he or she has earned at least \$8,600 during the base year.

In February 2019, Governor Murphy signed into law a number of changes to

the paid family leave law. These changes are welcomed by New Jersey’s workforce, as they will significantly reduce the financial strain workers face when they have to take leave from work. The following sections summarize key changes to the law.

### **Increased weekly benefits for a longer period of time**

Under the revised law, beginning in July 2020, eligible employees may access up to 12 weeks of paid family leave benefits. That is double the number of weeks currently available to employees. In addition, the amount of weekly benefits (the “weekly benefit rate”) will increase from 66.7% of a worker’s average weekly earnings (calculated by averaging the last eight weeks of work) to 85% of a worker’s average wages, with a cap of approximately \$860 per week. That is a significant increase in the weekly benefit rate under the paid family leave law.

Also, under the new law, employees who take family leave “intermittently,” or a little bit at a time, will be eligible to take a total of 56 days of leave in a 12-month period instead of only 42 days, the maximum number of intermittent leave days under the current law.

### **More inclusive definition of “family member”**

The new law also expands the paid family leave law’s definition of “family member.” Prior to February 2019, the law covered only workers who took leave to care for a new child or an ill

## Beginning in July 2020, eligible employees may access up to 12 weeks of paid family leave benefits—double the current number of weeks.

---

child, parent, spouse, or civil union partner. Effective February 19, 2019, employees who take leaves of absence from work to care for foster children, siblings, grandparents, grandchildren, parents-in-law, domestic partners or other blood relatives (in addition to those previously recognized by the law as “family members”), are able to access paid family leave. The new law also recognizes as “family members” people who are not actually relatives but who have “close associations” (similar to “blood” relatives) to the employee. Thus, an employee who takes a leave of absence to care for a close neighbor or friend, for example (someone who is as close to the employee as an actual family member), may now access paid family leave benefits for that leave of absence. By broadening the definition of “family member” to include all of these additional relationships, the new law protects workers to a much greater extent than it previously did.

### **Job protection available to more workers**

Another law pertaining to leaves of absence from work, the New Jersey Family Leave Act, requires certain employers to preserve workers’ jobs for up to 12 weeks in a 24-month period when the worker takes leave to care for a new baby, newly-adopted child, or ailing family member. In order to qualify for this job protection, employees must have worked at least 1,000 hours during the 12 months immediately prior to the leave of absence. Under the

current law, only employers with at least 50 employees (employed for at least 20 weeks out of the year) are required to preserve employees’ jobs for up to 12 weeks. The new law modifies the New Jersey Family Leave Act so that employers with at least 30 workers will be required to protect eligible employees’ jobs for up to 12 weeks of leave. This change will take effect on June 30, 2019 and will significantly increase the number of workers whose jobs are protected during leaves of absence to care for a family member.

### **More reasons for taking paid family leave**

In addition to expanding the benefits available to employees and the family members who are covered by the law, the new law recognizes additional justifications for an employee’s leave of absence. Unlike the previous law, the new law recognizes caring for family members who are victims of domestic violence or sexual assault as a valid justification for paid family leave.

### **Increased public awareness of the law**

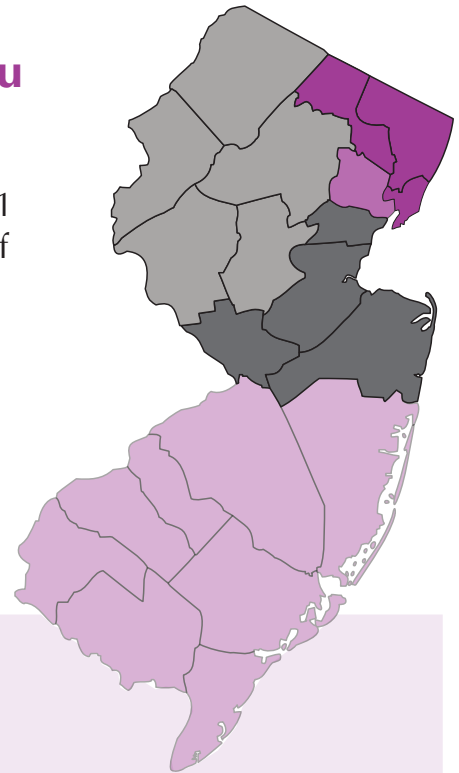
New Jersey’s paid family leave program has been in place since 2009, but studies have shown that many people who are eligible for paid family leave do not access those benefits because they are unaware of the availability of the benefits. The new law sets aside \$1.2 million to advertise and promote the paid family leave program. □

---

*By Sarah Hymowitz, Chief Counsel, LSNJ*

## Find the Legal Services Office Near You

New Jersey has six Legal Services programs: 5 regional programs that provide direct services to clients in all 21 counties through 23 local offices, and Legal Services of New Jersey (LSNJ), the statewide coordinating office.



### Statewide Program

#### Legal Services of New Jersey

Edison, NJ 732-572-9100

Toll-free legal hotline: 1-888-LSNJ-LAW

(1-888-576-5529)

### Regional Programs

#### Northeast New Jersey Legal Services

- Bergen County (Hackensack)  
201-487-2166
- Hudson County (Jersey City)  
201-792-6363
- Passaic County (Paterson)  
973-523-2900

#### Essex-Newark Legal Services

973-624-4500

#### Central Jersey Legal Services

- Mercer County (Trenton)  
609-695-6249
- Middlesex County  
(Perth Amboy) 732-324-1613  
(New Brunswick) 732-249-7600
- Union County (Elizabeth)  
908-354-4340

#### Legal Services of Northwest Jersey

- Hunterdon County (Flemington)  
908-782-7979
- Morris County (Morristown)  
973-285-6911

- Somerset County (Somerville)  
908-231-0840
- Sussex County (Newton)  
973-383-7400
- Warren County (Belvidere)  
908-475-2010

#### South Jersey Legal Services

- Atlantic County (Atlantic City)  
609-348-4200
- Burlington County (Mount Holly)  
609-261-1088
- Camden County (Camden City)  
856-964-2010  
Central intake: 1-800-496-4570
- Cape May County  
(Cape May Courthouse)  
609-465-3001
- Cumberland County/Salem County  
(Vineland), 856-691-0494
- Gloucester County (Woodbury)  
856-848-5360
- Monmouth County (Freehold)  
732-414-6750
- Ocean County (Toms River)  
732-608-7794



# Cuáles son sus derechos legales

Abril 2019

Publicado por los Servicios Legales de Nueva Jersey

Aumento de la ayuda ofrecida por WorkFirst New Jersey  
*Página 1*

Nuevas ampliaciones al periodo de tiempo durante el cual se puede recibir la ayuda en caso de urgencia  
*Página 3*

La protección de su salud en el lugar de trabajo  
*Página 4*

Recientes cambios a la ley para el Permiso Familiar pagado en Nueva Jersey ofrecen mayor protección a los trabajadores  
*Página 7*

## Aumento de la ayuda ofrecida por WorkFirst New Jersey

**POR PRIMERA VEZ** desde 1987, Nueva Jersey ha aumentado la cantidad de las ayudas mensuales ofrecidas por el programa de bienestar público. Gracias a una reforma firmada por el Gobernador Murphy en Diciembre, los niveles de las ayudas han aumentado un 10%. En otras palabras, una familia de tres personas, ahora recibirá 466 dólares al mes ( $424 + 10\% = \$466$ ). Pero incluso con este pequeño aumento, las ayudas entregadas por el programa de bienestar público siguen siendo extremadamente bajas y proporcionan mucha menos ayuda a una familia que la que daban

*Continúa en la página 2*

## El boletín de educación jurídica para los habitantes de Nueva Jersey

Los artículos en español de esta publicación fueron traducidos del inglés por Al Moreno y corregidos por Olga Torner del servicio lingüístico en LSNJ

en el año 1987. En dólares de hoy, una subvención de 424 dólares equivaldría a 961 dólares.

Este subsidio mensual aumentó al mismo tiempo que el salario mínimo en Nueva Jersey subió a 8.85 dólares por hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo aumentará a 10 dólares por hora. Si usted es un beneficiario de *WorkFirst New Jersey*, podría trabajar y

permanecer a la vez en el programa WFNJ durante un tiempo, debido a la forma en que el programa contabiliza los ingresos obtenidos. No se contabiliza ningún ingreso durante todo el primer mes. Después de ese primer mes, la cantidad de los ingresos que se tiene en cuenta dependerá del número de horas que usted haya trabajado. Si trabaja menos de 20 horas por semana, el 50% de los ingresos recibidos no se cuentan. Si trabaja 20 horas o más por semana, el 75% de los ingresos brutos no se cuentan durante seis meses consecutivos.

Si necesita asesoría legal o más información acerca del programa *WorkFirst New Jersey*, puede ponerse en contacto con LSNJLAW<sup>SM</sup>, la línea directa de asistencia jurídica de LSNJ para todo el estado, marcando el número gratuito 1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529), o bien solicitar ayuda por medio de Internet en [www.lsnjlawhotline.org](http://www.lsnjlawhotline.org) (en inglés). Si usted no cumple los requisitos para recibir asistencia, la línea directa le dará otras posibles fuentes de información. □

### El máximo en asignaciones mensuales por auxilios del WFNJ, en dólares

WFNJ/GA (1 persona)	WFNJ/TANF (#personas)	El beneficio máximo anterior	El nuevo máximo
Empleable		140	154
Inempleable		210	231
	1	162	178
	2	322	354
	3	424	466
	4	488	537
	5	552	607
	6	616	678
	7	677	745
	8	728	801
	Por cada persona adicional	Agregue 50 dólares	Agregue 55 dólares

## Cuáles son sus derechos legales

*Looking Out* es publicada 10 veces al año por los Servicios Legales de Nueva Jersey. Si usted es un cliente de los Servicios Legales, puede obtener una copia en la oficina de Servicios Legales de su localidad. También puede leer *Looking Out* en nuestro sitio Web [www.lsnj.org/espanol](http://www.lsnj.org/espanol).

La suscripción cuesta \$20 dólares por año.

Puede ver números atrasados en [www.lsnj.org/espanol](http://www.lsnj.org/espanol).

**Cambio de dirección**—Si se muda, envíenos su nueva dirección y una copia de la etiqueta pegada al último ejemplar de *Looking Out*.

**Comentarios**—Si tiene alguna sugerencia o comentario con respecto a *Looking Out*, nos gustaría oírlo. Envíe toda correspondencia a: Editor, *Looking Out* Legal Services of New Jersey, P.O. Box 1357, Edison, NJ 08818-1357, [publicaciones@lsnj.org](mailto:publicaciones@lsnj.org)

Este boletín de noticias es sólo una información general. Si tiene un problema jurídico, usted debería ver a un abogado.

Una parte del costo de esta publicación se cubrió con la ayuda proporcionada por el fondo IOLTA del colegio de abogados de Nueva Jersey.

## Nuevas ampliaciones al periodo de tiempo durante el cual se puede recibir la ayuda en caso de urgencia (EA)

El programa para la ayudas en caso de urgencia o emergencia es un recurso importante para cualquier persona sin hogar, o que tenga miedo de perderlo. También puede ser una ayuda para otras situaciones críticas que afecten a la salud y la seguridad, como por ejemplo el corte de los servicios públicos. La ayuda en caso de urgencia (EA) está a disposición de los beneficiarios del programa *Work First New Jersey* (WFNJ TANF/GA) o del de Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI).

En la mayoría de los casos, los solicitantes de estas ayudas tienen que explicar por qué no pudieron evitar esa situación de urgencia. Se pueden hacer excepciones en casos donde hay “incapacidad funcional” (incapacidad física), violencia doméstica, o algún vínculo con la oficina para la protección y permanencia del menor. En estos casos, se puede dar la ayuda sin tener en cuenta la “culpa”.

Si usted reúne los requisitos, el programa puede proporcionarle ayuda para cubrir el alquiler atrasado, el pago de los servicios públicos, el traslado a un albergue y otros gastos, principalmente relacionados con la vivienda. Uno de los tipos de asistencia es la ayuda para pagar el alquiler de una vivienda temporal, contribuyendo de forma continua a pagar una parte de su alquiler por un período de tiempo. Si se le aprueba la ayuda, usted destinará el 30% de su ingreso familiar para pagar el alquiler y el organismo de bienestar municipal o del condado pagará el resto, hasta llegar a la cantidad aprobada, que sería el “precio justo en el mercado

libre” para la zona. Al igual que todas las formas de asistencia en caso de urgencia, hay un límite de tiempo durante el cual se puede recibir la ayuda para el pago del alquiler. Para la mayoría de los hogares, la asistencia está limitada a 12 meses, durante la vida de la persona beneficiaria. Usted podría recibir hasta seis meses más de ayuda debido a una necesidad (o 12 meses más si tiene hijos que dependen de usted).

A partir del 20 de Diciembre de 2018, el Estatuto para la ayuda en caso de urgencia fue modificado para incluir ampliaciones adicionales para algunos beneficiarios del WFNJ y SSI. Ahora ciertos grupos de personas pueden obtener esta ayuda aún más allá de los tradicionales límites de tiempo. Según este nuevo Estatuto, la asistencia se les puede continuar brindando a las familias que tengan:

- Beneficiarios de las prestaciones brindadas por la Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI);
- Beneficiarios del WFNJ que puedan probar una incapacidad permanente;
- Beneficiarios del WFNJ mayores de 60 años;
- Beneficiarios del WFNJ que estén clasificados como “crónicamente inempleables”;
- Beneficiarios del WFNJ que cuiden a tiempo completo de un niño u otros dependientes con alguna discapacidad.

El nuevo estatuto se aplica tanto a los beneficiarios actuales de la EA que ya han llegado al límite de tiempo como a los receptores del SSI y de WFNJ que en el pasado fueron eliminados del

programa EA debido a que se cumplió el límite de tiempo durante el que ellos podían recibir la ayuda. Sin embargo, esta modificación del Estatuto finalizará en Febrero del año 2024.

Si se le niega la asistencia, usted tiene derecho a solicitar una audiencia imparcial ante la Oficina de Derecho Administrativo para impugnar esa negativa. En la mayoría de los casos, usted reúne los requisitos para que se le dé una audiencia expedita. Las audiencias imparciales en caso de urgencia se deben programar

dentro de los tres días después de haberlas solicitado. El juez de derecho administrativo emitirá una decisión inicial, a más tardar un día hábil después de la audiencia. Las objeciones a esa decisión inicial se tienen que presentar ante la oficina para el desarrollo de la familia, a más tardar un día hábil después de la decisión. La decisión final de la Agencia deberá ser emitida, como muy tarde, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que la agencia estatal recibió decisión inicial. □

## La protección de su salud en el lugar de trabajo



**EN NUEVA JERSEY**, la combinación de las leyes estatales y las federales para proteger la salud de los trabajadores es un conjunto de derechos que puede dar una gran protección a los empleados con problemas de salud. Este artículo explica de forma general cuáles son estas protecciones.

### ¿Qué ley protege a los trabajadores de las condiciones laborales inseguras?

La Ley de la Administración para la Seguridad y Salud Ocupacional

(OSHA, por sus siglas en inglés) exige a todos los empleadores que proporcionen un lugar de trabajo libre de riesgos que causen o puedan causar la muerte o graves daños físicos al empleado. Esta protección, llamada la “cláusula del deber general”, proporciona un procedimiento para tratar los peligros en el lugar de trabajo, desde los actos de violencia hasta las máquinas inseguras y las actividades que pueden causar accidentes. Para ponerse en contacto con la OSHA, llame al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742).

### ¿Qué sucede si me quejo ante la OSHA y mi empresa toma represalias?

Es ilegal que un empleador tome represalias contra un trabajador por haber presentado una reclamación ante la OSHA. El trabajador que sufra alguna represalia puede presentar una queja ante la OSHA en un plazo de 30 días. En Nueva Jersey los trabajadores que sufran represalias también pueden presentar demandas en virtud de la Ley de protección de empleados conciencizados

(CEPA, *Conscientious Employee Protection Act*), que concede un plazo de un año para presentar la queja. Una demanda por un despido injustificado en contra de un mandato de las normas estatales, tiene un límite de dos años.

### **¿Qué sucede si me lesiono en el trabajo?**

Si usted tiene un accidente o una lesión relacionada con su trabajo, o una enfermedad laboral, como por ejemplo el síndrome del túnel carpiano debido a movimientos repetitivos, o la pérdida de la audición debido al ruido de la fábrica, usted puede presentar una reclamación para pedir la compensación laboral. Sus prestaciones de compensación laboral tienen que darle cobertura razonable para el tratamiento médico, que puede incluir terapia física. Si usted está desempleado por más de 7 días, puede recibir beneficios temporales por un 70% de su salario semanal promedio, desde el primer día que dejó de trabajar. Usted también podría tener derecho a recibir prestaciones por incapacidad permanente total o parcial. Puede ponerse en contacto con un abogado particular especializado en compensación laboral para que le ayude. El abogado no puede cobrarle por adelantado, la compañía de seguros le pagará cuando se resuelva el caso y se dicte una orden del tribunal.

### **¿Qué hago si necesito alguna adaptación para hacer mi trabajo?**

Si su trabajo le está causando algún daño a su salud o si está teniendo dificultades para hacer su trabajo a causa de un problema médico o discapacidad grave, usted tiene derecho, según la Ley Federal para la Protección de los estadounidenses con Discapacidades

(ADA) y la Ley de Nueva Jersey contra la Discriminación (LAD), a solicitar a su empleador una adaptación razonable de su lugar de trabajo. Usted tiene que poder llevar a cabo las funciones esenciales de su trabajo y la adaptación no puede ocasionar ninguna dificultad excesiva a la empresa. Esa solicitud será como un proceso para tratar de ayudar a que pueda hacer su trabajo, o para resolver un problema que le permita realizarlo sin ningún daño a su salud. Si no puede resolver el asunto con la empresa, usted puede presentar una queja ante la Oficina de Nueva Jersey para los Derechos Civiles (NJDCR) antes de que pasen 180 días desde que surgió el problema, o bien ante la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo (EEOC), dentro de los 300 días siguientes. Si el empleador le despide sin acomodar razonablemente su condición médica, o toma represalias en su contra por haberle hecho esa petición, usted tiene dos años para presentar una demanda por discriminación ante un tribunal.

### **¿Qué sucede si necesito tomar tiempo para recuperarme?**

Si necesita tiempo por enfermedad, para curarse, o para el tratamiento, la ley de Nueva Jersey para el pago por días de enfermedad del año 2018 prevé la acumulación de una hora de ausencia por cada 30 horas trabajadas, con un máximo de hasta 40 horas cada año. La ley para el Permiso Médico y Familiar (FMLA) proporciona protección de 12 semanas de permiso sin sueldo a todo trabajador que se encuentre dentro de un radio de 75 millas de su lugar de empleo y que haya trabajado al menos 1.250 horas en los últimos 12



meses para una empresa de más de 50 empleados. En virtud de la NJLAD o ADA también se podría solicitar tiempo protegido como si fuera una acomodación razonable. Si usted trabaja para una empresa pequeña que no está cubierta por la ley FMLA, podría ser que reciba una protección limitada. En el caso de una empresa más grande, usted puede tener derecho a un período de protección incluso de más de 12 semanas si tiene una fecha determinada para regresar al empleo.

### **¿Qué es una incapacidad temporal?**

Si usted tiene una incapacidad y su doctor certifica que usted no puede trabajar, o si su empleador no puede atender a su petición para que se haga alguna adaptación, puede solicitar prestaciones por incapacidad temporal, para poder tener tiempo para curarse y recuperarse. El programa de incapacidad temporal en Nueva Jersey ofrece beneficios por incapacidad y problemas médicos que le impidan hacer su trabajo habitual. Si su incapacidad está relacionada con su trabajo, primero debería tratar de presentar una reclamación para obtener la compensación laboral y si esta reclamación es impugnada, mientras está en juicio, puede solicitar también la incapacidad temporal. Dichas reclamaciones se presentan ante el Departamento del Trabajo en Nueva Jersey. Si usted tiene una recuperación importante en su enfermedad, pero su empleador no tiene ningún trabajo ligero para usted, puede ser que usted reúna los requisitos para recibir las prestaciones de desempleo

hasta que vuelva a trabajar. Para poder recibir las prestaciones por desempleo usted tiene que ser capaz de hacer al menos algunos trabajos sedentarios.

### **¿Qué pasa si no puedo hacer el trabajo debido a los efectos que tiene en mi salud?**

Si su trabajo le está empeorando mucho la salud y su empleador no puede proporcionarle una adaptación, usted podría dejar su empleo por razones médicas y obtener las prestaciones por desempleo, pero para hacer dicha solicitud, se exige una documentación muy concreta. Antes de abandonar el empleo, usted debe solicitar un trabajo que no le perjudique a su salud. Lo mejor sería obtener la documentación médica o una nota indicando que su puesto actual le causa problemas médicos y que necesita cambiar de trabajo. Si su empleador no le ofrece alternativas después de revisar esa documentación, usted podría tener una razón médica para abandonar su empleo, y eso le permitiría tener acceso a las prestaciones por desempleo.

### **Para más información:**

Es importante que usted conozca sus derechos para estos casos. Si su ingresos son bajos y tiene un problema jurídico, usted puede pedir el asesoramiento dentro del proyecto de LSNJ para la protección de los derechos del trabajador, poniéndose en contacto con la línea directa gratuita de asistencia jurídica para todo el estado en [www.lsnjlawhotline.org](http://www.lsnjlawhotline.org) (en inglés) o marcando el 1-888-LSNJ-LAW(1-888-576-5529). □

## Recientes cambios a la ley para el Permiso Familiar pagado en Nueva Jersey ofrecen mayor protección a los trabajadores

**LA LEY DE NUEVA JERSEY** para el Seguro de Permiso Familiar (conocida comúnmente como la ley para “el Permiso Familiar Pagado”) ofrece ayuda económica a cualquier trabajador que tome tiempo libre del trabajo para cuidar de un bebé, un niño recién adoptado, o un pariente enfermo. De acuerdo a la ley actual, cualquier trabajador que cumpla los requisitos necesarios puede recibir hasta seis semanas de permiso familiar pagado durante 12 meses. En la actualidad, la cantidad semanal que se recibe es dos tercios del salario semanal promedio del empleado (calculado sacando el promedio de los salarios ganados en las ocho semanas justo antes de que se pida el permiso), con un tope máximo de 650 dólares por semana. Para poder recibir pagos por el permiso familiar, el empleado tiene que haber trabajado al menos 20 semanas durante su “año base” (aproximadamente, el año pasado), ganando por lo menos 172 dólares por semana. Como alternativa, un trabajador podría recibir pagos por un permiso familiar si él o ella ha ganado por lo menos 8.600 dólares durante el “año base”.

En febrero de 2019, el gobernador Murphy añadió una serie de cambios a la ley para el Permiso Familiar Pagado. Estos cambios son bienvenidos por los trabajadores de Nueva Jersey, ya que reducirán significativamente la presión económica que todo empleado sufre cuando tiene que tomar un permiso. En las secciones siguientes presentamos un resumen de los principales cambios hechos a la ley.

### **Aumento en los pagos semanales durante un periodo de tiempo más largo**

De acuerdo con la nueva ley, a partir de julio de 2020, todo trabajador que cumpla con los requisitos necesarios podrá recibir pagos durante hasta 12 semanas de permiso familiar, que es el doble del número de semanas que el trabajador tiene en la actualidad. Además, la cantidad del pago semanal (la “tasa de beneficio semanal”) aumentará del 66,7% del ingreso semanal promedio del trabajador (calculado al sacar el promedio de las últimas ocho semanas de trabajo) al 85%, con un tope de aproximadamente 860 dólares por semana. Este es un gran aumento en la cantidad del pago semanal en la Ley para el Permiso Familiar Pagado.

Además, de acuerdo con la nueva ley, el trabajador que tome un permiso familiar “en intervalos”, o poco a poco, podrá tener un total de 56 días de vacaciones durante un período de 12 meses, en lugar de sólo los 42 días de vacaciones permitidos por la ley actual.

### **La definición de “miembro de la familia” es más extensa**

La nueva ley también amplía la definición de “miembro de la familia”. Antes de febrero del año 2019, la ley sólo se aplicaba a los trabajadores que tomaban un permiso para cuidar de un niño recién nacido o de uno de los progenitores, cónyuge o pareja de una unión civil que estaba enfermo. A partir del 19 de febrero de 2019, cualquier trabajador que pida un permiso familiar para

atender a algún hijo adoptivo, hermano, abuelo, nieto, suegro, conviviente u otro pariente consanguíneo (además de aquellos ya reconocidos por la ley como “familiares”), también podrá recibir un permiso familiar pagado. La nueva ley también reconoce como “familiares” a personas que en realidad no son parientes pero que tienen “una estrecha asociación” (similar a los parientes de “sangre”) con el trabajador. Por lo tanto, un empleado que pide un permiso de ausencia para cuidar de un vecino o un amigo, por ejemplo (alguien que es tan cercano al trabajador como un verdadero miembro de la familia), ahora puede acceder a los pagos por el permiso familiar para esa ausencia. Al ampliar la definición de “miembro de la familia” para incluir todas estas relaciones adicionales, la nueva ley protege a los trabajadores mucho más de lo que lo hacía la anterior ley.

### **Protección laboral para más trabajadores**

Otra ley pertinente a la ausencia del trabajo, la Ley de Nueva Jersey para el Permiso Familiar, obliga a ciertas empresas a reservar el puesto del trabajador por un periodo de hasta 12 semanas durante 24 meses, cuando el trabajador use el permiso para el cuidado de un bebé recién nacido, un niño recién adoptado, o un miembro de la familia que esté enfermo. Para beneficiarse de esta protección, el empleado tiene que haber trabajado al menos 1.000 horas durante los 12 meses inmediatamente anteriores al permiso. De acuerdo con la ley actual, solamente las empresas con al menos 50 trabajadores (contratados por al menos 20 semanas al año)

están obligadas a reservar el puesto del trabajador hasta 12 semanas. La nueva ley modifica la Ley de Nueva Jersey para el Permiso Familiar para que a las empresas con al menos 30 empleados se les exija proteger el puesto de cualquier trabajador que cumpla los requisitos por hasta un máximo de 12 semanas de permiso. Este cambio entrará en efecto el 30 de junio de 2019 y aumentará considerablemente el número de trabajadores cuyos empleos estarán protegidos durante los permisos para cuidar de algún miembro de la familia.

### **Más razones para tomar una licencia familiar pagada**

Además de ampliar las prestaciones disponibles para los trabajadores y los miembros de la familia que están protegidos por la ley, la nueva ley reconoce otros motivos para un permiso familiar pagado. A diferencia de la ley anterior, la nueva ley reconoce el cuidado de los miembros de la familia que son víctimas de violencia doméstica o agresión sexual como una justificación válida para usar un permiso familiar pagado.

### **El aumento de la concienciación pública respecto a la ley**

El programa para el Permiso Familiar Pagado en Nueva Jersey está en vigor desde el año 2009, pero los estudios han demostrado que muchas personas que reúnen los requisitos para recibir el permiso familiar pagado no lo solicitan porque no saben que existe este beneficio. La nueva ley ha reservado 1,2 millones de dólares para comunicar y promocionar el programa para el permiso familiar pagado. □