

Cuáles
son sus

DERECHOS LEGALES[®]

Julio-Agosto 2022

Publicado por Servicios Legales de Nueva Jersey

ÍNDICE

Conozca sus protecciones con respecto al
despido laboral – *Página 2*



Manténgase fresco y bien alimentado este verano
– *Página 5*

Qué hacer ante la discriminación laboral
– *Página 6*



Ayuda para nuevas
madres: Aumento en
la cobertura de Med-
icaid y la Línea directa
de salud mental
materna – *Página 8*



Opciones de
pruebas de
COVID-19 en
casa – *Página 10*



El boletín de educación jurídica para los habitantes de Nueva Jersey

Conozca sus protecciones con respecto al despido laboral



Los empleados en Nueva Jersey tienen una amplia gama de protecciones en cuanto al despido laboral. Sin embargo, si el despido no es discriminatorio, vengativo o en violación de una política o contrato público, es posible que no haya opción para una reclamación por despido injusto. Así, por ejemplo, una persona puede estar contratada por un largo tiempo, tener un buen rendimiento y ser despedido por una razón incorrecta, pero si uno de los problemas enumerados anteriormente no está presente, la posibilidad de presentar una reclamación puede ser muy limitada.

Actuar para mejorar el salario y las condiciones laborales

Si usted está actuando o hablando con otros trabajadores para mejorar los salarios o las condiciones de trabajo, podría estar protegido de un despido por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés). La ley NLRA puede proteger a los trabajadores que participan en actividades concertadas con otros para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, si su empleador le despidió porque usted estaba conversando

con el resto de los trabajadores sobre una mejoría en los salarios o condiciones de trabajo, este despido puede ser una práctica laboral injusta y usted puede presentar un cargo por práctica laboral injusta ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés). Esto es cierto independientemente de si en su lugar de trabajo hay un sindicato laboral o no.

El despido discriminatorio

Para que un despido se considere discriminatorio, el empleador tiene que haber señalado o tratado al empleado de una forma diferente porque este era un miembro de una clase de personas “protegidas”. La Ley de Nueva Jersey contra la Discriminación prohíbe la discriminación por motivos de raza, credo, color, país de origen, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo (incluyendo el embarazo y el acoso sexual), el estado civil, la pareja de hecho o unión civil, la orientación sexual o afectiva, identidad o expresión de género, los rasgos celulares o sanguíneos hereditarios atípicos, la responsabilidad por la información genética para el servicio militar, o discapacidad mental o física, incluyendo las

enfermedades relacionadas con el SIDA y el VIH. La ley federal prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, país de origen, edad, o discapacidad. La discapacidad, sin embargo, se define en términos generales y puede incluir graves condiciones físicas o mentales tales como la diabetes, problemas de espalda, y la esclerosis múltiple. Solo los despidos basados en la pertenencia de un empleado a una de estas categorías violan la ley. Así, por ejemplo, si usted es despedido solo porque no le caía bien a su empleador, no es un despido discriminatorio a menos que pueda demostrar que se le trató de una forma diferente debido a que usted pertenece a una de las categorías protegidas mencionadas en la lista anterior.

Política pública

Otro tipo de despido injustificado es cuando este viola un mandato claro de la política pública. Para poder presentar un caso por este tipo de despido, usted tiene que poder identificar la política pública específica que su ex empleador ha violado. Una violación de las creencias personales o morales, por si sola, o una violación de

los derechos puramente individuales no se considera como una violación de la política pública. También tendrá que probar que su despido se produjo como represalia por haber tomado acciones o haber tratado de hacerlo en contra de la violación por parte del empleador de un

mandato claro de la política pública. Es difícil tener éxito en este tipo de reclamación por un despido injustificado.

Algunos tipos de despidos son reconocidos como violaciones de un mandato claro de la política pública. Algunos ejemplos de este tipo de violaciones incluyen:

- Represalia prohibida por los estatutos estatales y federales, tal como una represalia contra un empleado por:
 - Informar sobre las violaciones a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - Presentar una solicitud de beneficios de compensación para el trabajador.
 - Presentar una denuncia por discriminación (a menos que usted pueda hacer una reclamación en virtud de la Ley de Nueva Jersey Contra la Discriminación).
 - Informar sobre una actividad ilegal por parte del empleador. En Nueva Jersey, Ley para la Protección de Empleados Concienciosos (CEPA, por sus siglas en inglés) protege a los empleados “informantes de irregularidades” contra las represalias del empleador. Un informante de irregularidades es un empleado que revela, objeta, o se niega a participar en acciones que el empleado razonablemente cree que son ilegales o que violan las políticas públicas. La denuncia de irregularidades tiene que tener una finalidad de interés público en lugar de ser un desacuerdo privado con el empleador.
- Represalia por negarse a llevar a cabo conductas ilegales.
- Represalia por una “denuncia de irregularidades”—cuando el empleado sufre represalias en su contra por informar sobre actividades del empleador aparentemente ilegales al mismo empleador o a las autoridades externas.

Preguntas frecuentes sobre el despido injustificado

Problemas relacionados con el despido injustificado

Mi empleador nunca me dio un contrato para mi trabajo, pero tengo el manual del empleado. ¿Me da eso algún derecho exigible?

En algunos casos, en ausencia de un contrato real entre usted y su empleador, un manual del empleado puede dar derechos legalmente exigibles. Un tribunal podría interpretar un manual del empleado como un contrato si este se distribuyó ampliamente a todos los trabajadores, si las promesas que se hicieron en el manual

fueron claras y sencillas y si el manual refleja las expectativas razonables de los trabajadores. Sin embargo, la decisión final de si un manual constituye o no un contrato que le da a usted derechos legalmente exigibles se refiere a hechos muy concretos y depende de las circunstancias de su situación particular.

El manual del empleado que tengo dice que yo tenía derecho a que se me hicieran advertencias antes de un despido,

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 nuestras otras publicaciones gratuitas.

Para recibir alertas cuando *Looking Out* se publique en nuestro sitio web, regístrese en <https://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.

pero también tiene un aviso legal que dice que el manual no es un contrato y que puedo ser despedido sin previo aviso. ¿Cuáles son mis derechos?

A veces, el manual del empleado les da derecho a los empleados a que se lleve a cabo una “disciplina progresiva” antes de ser despedidos. Por ejemplo, un empleador puede comprometerse a advertirle verbalmente o por escrito antes de despedirle. Sin embargo, incluso si el manual promete que se tomarán ciertas medidas antes del despido, al empleador no se le obligará a cumplir esa promesa si hay un aviso legal claro que dice que el manual no es un contrato exigible. Un ejemplo de este tipo de aviso legal, sería, “Nada de lo dispuesto en el presente manual implica algún derecho contractual. Todos los empleados son contratados a voluntad y pueden ser despedidos en cualquier momento, con o sin una razón justificada”.

Normalmente, un tribunal no considerará el manual como un contrato vinculante si el manual indica de una forma evidente y destacada que el mismo no es un contrato. Así que a pesar de todas las promesas que el empleador puede hacer en el manual, normalmente usted no podrá hacer que el patrón cumpla dichas promesas si hay un aviso legal que dice que el manual no es un contrato o que usted es un empleado contratado a voluntad. Una vez más, la decisión de si dicho aviso legal es ejecutable o no, depende de los términos concretos del manual.

¿Tengo algún derecho si existe una política verbal de empleo pero

no hay un manual?

Si un supervisor autorizado hizo una declaración verbal que describe de forma precisa una política empresarial prometiendo ciertas cláusulas y condiciones de empleo, usted podría tener derechos en base a esa política. Sin embargo, demostrar que existe una política de este tipo será mucho más difícil, ya que no está escrita.

¿Está obligado el empleador a darme un preaviso de dos semanas antes de despedirme? ¿Tengo que darle a mi empleador un preaviso de 2 semanas?

Las leyes de Nueva Jersey no exigen un preaviso por parte del empleado o del empleador. Sin embargo, si una empresa tiene una política respecto a los preavisos y ésta se considera como un contrato exigible, entonces puede que se exija que el empleador y/o el empleado den un preaviso de acuerdo con dicha política.

Mi empleador me despidió sin darme ninguna razón. ¿No tengo derecho a una explicación?

La ley no exige que el empleador le dé al empleado una explicación por el despido.

Me despidieron porque no le caigo bien al patrón. ¿Es legal?

Su empleador puede despedirlo por cualquier motivo que no sea ilegal. Usted puede tener un caso contra su empleador solo si puede demostrar que las medidas adoptadas por este eran discriminatorias, de represalia, o violaban una política pública.

Me despidieron después de que tuve que faltar al trabajo para servir como miembro de un jurado. ¿Se trata de un despido injustificado?

Los empleadores no están autorizados a castigar o amenazar a los empleados con la pérdida de su empleo por haber servido en un jurado.

¿Puede una renuncia forzada considerarse como un despido injustificado?

Una renuncia forzada es cuando el empleador permite deliberadamente que las condiciones en el lugar de trabajo se hagan tan intolerables que cualquier persona razonable renunciaría. Una renuncia forzada puede ser considerada como un despido injustificado. Para probar que se trata de una renuncia forzada, debe demostrar que ha hecho todo lo posible para seguir empleado, incluyendo presentar quejas siguiendo los procedimientos internos del empleador, en lugar de simplemente renunciar.

Fui despedido de mi trabajo, y me preocupa que mi ex patrón me dé una mala recomendación. ¿Puedo evitar que mi ex empleador diga cosas negativas acerca de mí?

A un ex empleador se le permite proporcionar información veraz o expresar una opinión.

Si tiene pruebas de que su ex patrón está diciendo mentiras sobre usted a empleados o posibles empleadores y está dañando su reputación, usted puede tener un caso por difamación contra su antiguo empleador. ▲

Manténgase fresco y bien alimentado este verano

El hambre no desaparece en el verano

El programa de Servicio de Alimentos de Verano del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) se asegura de que los niños que reciben comidas escolares gratuitas o a precio reducido puedan continuar recibiendo alimentos saludables durante el verano.

Los niños, los padres y otras personas pueden encontrar fácilmente los lugares que ofrecen los alimentos durante el verano más cercanos visitando el sitio de búsqueda del programa *Summer Meals*, una aplicación que funciona en teléfonos móviles y computadoras sin necesidad de descargar la información.

Al poner en el portal su dirección, ciudad, estado o código postal la aplicación le dará un listado de hasta 50 sitios cerca a usted con las horas de atención, la información de contacto e instrucciones para llegar. Las nuevas locaciones se actualizarán en el transcurso del verano. Para encontrar los lugares más cerca de usted, visite la página *Find Summer Meals in Your Community*, www.fns.usda.gov/meals4kids (del Departamento de Agricultura de Estados Unidos)

No se deje intimidar con una suspensión del aire acondicionado durante la ola de calor

Si usted recibe su electricidad a través de una empresa de servicios



públicos, esta no puede suspender el servicio durante una ola de calor que pronostica una temperatura de 95 grados o más por los próximos dos días. Si usted cree que su salud está en riesgo por la posibilidad de suspensión de sus servicios eléctricos durante una ola de calor, llame de inmediato a la compañía de distribución eléctrica y al BPU (La Junta de Servicios públicos) al siguiente número (800-624-0241). Explíqueles en detalle por qué usted cree que su vida puede estar en peligro de haber una suspensión de servicio, y si le es posible provea una carta de su doctor, en especial si utiliza equipos médicos que requieren de energía para funcionar.

Ayuda a familias de bajos ingresos para pagar las cuentas del aire acondicionado

Muchas personas sufren de alergias crónicas y otras enfermedades respiratorias, así como también problemas cardíacos y pulmonares que dificultan la respiración, especialmente en los meses más calurosos. Sin embargo, el mantener su casa a una temperatura

fresca puede ser costoso.

El programa de Asistencia de Energía para Hogares de Bajos Ingresos (LIHEAP) le puede ayudar. Si su hogar es de bajos ingresos, cumple los requisitos y puede probar que la salud de al menos un miembro de su núcleo familiar se vería en peligro si los espacios del hogar no están a una temperatura adecuada, es posible que se le conceda el beneficio para la temporada por una vez.

Para saber si cumple los requisitos, visite la página *Low Income Home Energy Assistance (LIHEAP)*, www.nj.gov/dca/divisions/dhcr/offices/hea.html (del departamento de Nueva Jersey para asuntos de la comunidad, en inglés) En la sección “*How to Apply for Home Energy Assistance*” (como aplicar para el Programa de Asistencia de Energía) va a encontrar los requisitos que debe cumplir y un formulario de solicitud.

Sitios públicos con aire acondicionado en todo Nueva Jersey

Cuando la temperatura se dispara, cada condado de Nueva Jersey

Continúa en la página 9

Qué hacer ante la discriminación laboral



Raza



Discapacidad



Género



Edad



Origen nacional

La Ley de Nueva Jersey contra la Discriminación (LAD, por sus siglas en inglés) considera ilegal tratar a una persona de manera diferente debido a su raza, religión, color de piel, país de origen, nacionalidad, ascendencia, edad, género, estatus familiar, pareja de hecho, orientación sexual, identidad de género, rasgos o información genética, estatus militar o discapacidad. Las leyes federales, que incluyen entre otras la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley para los estadounidenses con discapacidades, la Ley contra la Discriminación Laboral por Edad y la Ley de Igualdad Salarial, también prohíben la discriminación basada en estas características.

En el contexto laboral, es ilegal discriminar a una persona que es miembro de una de las categorías “protegidas” mencionadas anteriormente: raza, edad, credo, color, país de origen, género, discapacidad, etc. Esta prohibición se extiende a varias áreas relacionadas con el empleo: contratación y despido, salario, ascensos, traslados, contratación, evaluaciones, beneficios, capacitación, licencias, uso de las instalaciones de la empresa, entre otras.

Si usted cree que ha sido discriminado en el trabajo, tiene varias opciones para emprender acciones legales. A continuación, encontrará breves descripciones de las leyes y los procesos jurídicos que tiene a su disposición para hacer cumplir sus derechos. Preste mucha atención a los plazos establecidos para iniciar cada tipo de acción.

La División de Derechos Civiles en Nueva Jersey

Usted puede presentar una queja por discriminación ante la División de Derechos Civiles en Nueva Jersey, la agencia

estatal encargada de hacer cumplir las leyes anti discriminatorias. La queja se tendrá que presentar en la División de Derechos Civiles del NJ en un periodo de 180 días a partir del presunto acto de discriminación. Llame a la oficina más cercana para comenzar el proceso y presentar su queja:

Oficina regional en Trenton	609-292-4605
Oficina en Camden	856-614-2550
Oficina en Atlantic City	609-441-3100
Oficina en Cherry Hill	856-486-4080
Oficina en Newark	973-648-2700

Si la División de Derechos Civiles determina que su caso parece tener fundamento, se llevará a cabo una investigación breve. Si la División considera que el empleador violó la ley, es posible que lleve a cabo una mediación entre usted y el empleador, transfiera el caso a un juez administrativo o adopte algún otro tipo de acción. La División de Derechos Civiles tal vez le proponga una o más soluciones a su situación, incluyendo, entre otras, la restitución del empleo, el pago de salarios atrasados o un pago adelantado.

Si desea más información, visite la página web de la División de Derechos Civiles de NJ, www.njoag.gov/about/divisions-and-offices/division-on-civil-rights-home.

Atención: si usted presenta una queja ante la División de Derechos Civiles de NJ, su queja también será revisada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) (vea más a continuación)

para determinar cuál es el mejor lugar donde presentar su reclamo—la División de Derechos Civiles de NJ o la EEOC. Esto se conoce como una “doble presentación”.

Tribunal Superior de Nueva Jersey

También tiene la opción de presentar una demanda ante el Tribunal Superior de Nueva Jersey (el sistema judicial del estado) por quebrantamiento de la Ley de Nueva Jersey contra la Discriminación. Puede encontrar información (en inglés) sobre esta ley en Conoce la ley (publicado por la División de Derechos Civiles de NJ). Las demandas por discriminación deben presentarse ante un tribunal estatal dentro **de los dos años** siguientes al presunto acto de discriminación. Lo puede hacer usted mismo (*pro se*) o con la ayuda de un abogado. No es necesario presentar la demanda ante la División de Derechos Civiles en Nueva Jersey antes de hacerlo ante el Tribunal Superior. Para obtener información sobre cómo presentar una demanda ante el Tribunal Superior, vea el sitio web de la judicatura de Nueva Jersey, www.njcourts.gov/index_spn.html.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Otra opción es la presentación de una queja por discriminación ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). La EEOC es la agencia federal que se encarga de hacer cumplir las leyes anti discriminatorias. La queja se tendrá que presentar en un periodo de **300 días** a partir de la fecha del presunto acto de discriminación. Llame al 1-800-669-4000 para comenzar el proceso para presentar la demanda y encontrar la oficina de la EEOC más cercana a usted.

Si la EEOC determina que su caso tiene fundamento, esta puede intentar resolver el asunto a través de una mediación (una reunión entre usted y su empleador, facilitada por la EEOC). Si el caso no se resuelve en la mediación, se transferirá a un investigador. Si este considera que hubo un quebrantamiento de la ley, la EEOC tratará de llegar a un acuerdo de conciliación con el empleador. También es posible que derive el caso al personal jurídico de la EEOC para determinar si se tiene que presentar una demanda formal. Si la EEOC determina que no hubo quebrantamiento de la ley o decide no emprender ninguna acción en su nombre, le enviarán una Notificación de derecho a demandar (*right to sue letter*). Esta le da el permiso de presentar una demanda particular ante un tribunal federal.

Consulte el sitio web de la EEOC, www.eeoc.gov/es, para obtener más información sobre cómo presentar una demanda.

Tribunal federal

Usted tiene la opción de presentar una demanda por discriminación ante un tribunal federal, pero solo lo puede hacer después de recibir la Notificación de derecho a demandar de la EEOC. En otras palabras, no podrá presentar una demanda ante un tribunal federal sin haber presentado primero una queja ante la EEOC. Después de recibir la Notificación de derecho a demandar de la EEOC, tendrá 90 días para presentar la demanda ante un tribunal federal. Lo puede hacer usted mismo (*pro se*) o con la ayuda de un abogado. Consulte el sitio web U.S. District Court, District of New Jersey, www.njd.uscourts.gov, para encontrar más información sobre cómo presentar una demanda ante un tribunal Federal. ▲

Si la División de Derechos Civiles determina que el empleador violó la ley, es posible que lleve a cabo una mediación entre usted y el empleador, transfiera el caso a un juez administrativo o adopte algún otro tipo de acción.

Ayuda para nuevas madres: Aumento en la cobertura de Medicaid y la Línea directa de salud mental materna

Escrito por Kristine Byrnes, abogada en jefe, Proyecto de Acceso a la Atención Médica

Traucido por Al Moreno, Unidad de servicios lingüísticos



Ver “Señales de depresión y ansiedad durante y después del embarazo” en la página 9

Ser mamá por primera vez puede ser gratificante, pero también difícil. Dos nuevos programas esperan facilitarles ese trabajo a las nuevas madres.

La cobertura de Medicaid para después de dar a luz se ha extendido.

Bajo la regla anterior, después del nacimiento del bebé, las nuevas madres estaban cubiertas durante 60 días con Medicaid. Ahora, si una madre tiene Medicaid en el momento del parto, ella queda automáticamente cubierta durante los próximos 12 meses.

Esta cobertura de todo un año permanecerá vigente independientemente de si la situación de la nueva madre cambia, por ejemplo, si inicia un trabajo recibiendo ingresos más altos durante ese año.

Los problemas de salud después del embarazo y el parto pueden extenderse durante muchos meses. El objetivo es asegurarse de que las madres puedan proteger su propia salud accediendo a la atención médica que necesitan durante ese tiempo.

Se ha creado la Línea Directa Nacional de Salud Mental Materna (National Maternal Mental Health Hotline).

La nueva línea directa se ha creado para asistir a mujeres embarazadas y nuevas madres. Cuenta con consejeros profesionales que proporcionarán ayuda gratuita y confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Los consejeros ofrecerán apoyo e información en tiempo real sobre recursos y referencias a proveedores locales y de telesalud, y grupos de apoyo.

Los consejeros de la línea directa hablan inglés y español, y también pueden acceder a intérpretes en 60 idiomas adicionales. Para acceder a la línea directa, llame o envíe un mensaje de texto a 1-833-9-HELP4MOMS (1-833-943-5746). La respuesta a su llamada puede tardar unos minutos, dependiendo del volumen de llamadas.

El servicio no tiene ningún costo, y usted no necesita un diagnóstico o una derivación médica para llamar. Si después de dar a luz se siente deprimida o ansiosa, podrá hablar con alguien sobre sus emociones. ▲

Señales de depresión y ansiedad durante y después del embarazo

La depresión y la ansiedad afectan a las mujeres embarazadas y a los nuevos padres de diferentes maneras. Estos son algunos de los síntomas más comunes:

- Sentirse triste o sin esperanza la mayor parte del tiempo
- Falta de interés en las cosas que solía disfrutar
- Menos interés en cuidarse (vestirse, arreglarse el cabello)
- Dificultad para concentrarse
- Problemas para encarar las tareas diarias
- Constante preocupación por su bebé
- Dormir o comer demasiado o muy poco
- Sentirse muy ansiosa o nerviosa
- Irritabilidad o ira inexplicable
- Pensamientos no deseados o aterradores
- Sentir que usted no es una buena madre
- Pensamientos de hacerse daño a sí misma o a su bebé

Si experimenta alguno de estos síntomas, llame o envíe un mensaje de texto a la Línea Directa Nacional de Salud Mental Materna al 1-833-9-HELP4MOMS (1-833-943-5746). ¡No se demore! Contacte hoy mismo.

Fuente: <https://mchb.hrsa.gov/national-maternal-mental-health-hotline/faq>

Manténgase fresco y bien alimentado Continúa de la página 5

publica en sus páginas de Internet información acerca de los espacios públicos con aire acondicionado disponibles en su respectiva localidad. La mayoría de sitios públicos

están compuestos por bibliotecas, centros comerciales, centros recreativos, centros para personas de la tercera edad, edificios gubernamentales y otros espacios públicos

con aire acondicionado. Para encontrar espacios públicos con aire acondicionado visite la página NJ Cooling Centers. ▲

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 _____



iManténgase 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

Julio-Agosto 2022

Opciones de pruebas de COVID-19 en casa

Pruebas rápidas de antígeno COVID-19 gratuitas de USPS

Las familias que viven en los EE.UU. ahora pueden recibir una tercera ronda de pruebas gratuitas a domicilio proporcionadas por USPS.com.

Cada pedido incluye ocho pruebas rápidas de antígeno de COVID-19 que se entregan de forma gratuita en dos paquetes separados (cuatro pruebas en cada paquete).



¿Está listo para hacer el pedido?

<https://special.usps.com/testkits-es>

¿Necesita ayuda para solicitar una prueba?

Llame al 1-800-232-0233

(TTY 1-888-720-7489)

Pruebas COVID-19 de saliva sin costo a través de Vault

El estado de Nueva Jersey continúa asociándose con los servicios médicos de Vault para proporcionar pruebas de saliva a domicilio para cualquier persona, con o sin síntomas, sin costo alguno. A continuación, le indicamos cómo funciona:

1. Solicite la prueba en Vault. El kit llegará como un envío urgente.
2. Inicie sesión en el sitio web según se le indique (es necesario que tenga acceso a Zoom). Se le pedirá que espere en la sala de espera virtual de Vault para hablar con un médico, lo cual suele tardar menos de 15 minutos. No debe comer, beber, fumar ni masticar nada durante los 30 minutos anteriores a la sesión de prueba. El médico le guiará a través del proceso.
3. Envíe la muestra al laboratorio utilizando el empaque prepagado.
4. Obtenga los resultados entre 24 y 48 horas después de que su muestra llegue al laboratorio.



¿Necesita más información?

<https://learn.vaulthealth.com/nj-covid-spanish>

Traucido por Al Moreno, Unidad de servicios lingüísticos



© 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

1-888-LSNJ-LAW (1-888-576-5529)

Solicite por medio de la Internet en www.lsnjlawhotline.org

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