



VOLVIENDO AL TRABAJO:

Salud, seguridad, cuidado de los niños y a los seres queridos

Alivio del desempleo y protecciones del lugar de trabajo en la pandemia de COVID-19

PRINCIPIOS GENERALES

La Ley de Compensación por Desempleo de New Jersey (Unemployment Compensation Law, UCL) fue “promulgada para mejorar la situación de los trabajadores que, sin tener la culpa, quedan desempleados y que son capaces, están dispuestos y disponibles para trabajar”. *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338. 340 (App. Div. 1961). Reflejando la intención legislativa detrás del UCL, el sistema de Seguro de Desempleo (“UI”) del Estado **pone un gran énfasis en el trabajo**. Los solicitantes tienen derecho a recibir beneficios solo mientras estén desempleados por causas ajenas a su voluntad y mientras estén desempleados deben estar buscando trabajo. En la pintoresca opinión de un tribunal de apelación del Estado, recibir subsidios de desempleo debe ser visto como un alivio temporal y no debe “proporcionar un sedante bienvenido para quienes prefieren flotar más cómodamente en las mareas de la indolencia”. *Krauss v. A. & M. Karagheusian, Inc.*, 24 N.J. Super. 277. 282 (App. Div. 1953).

A pesar de estos requisitos generales, existen dos importantes excepciones que el Departamento explicará en este documento de orientación. Si un solicitante pide beneficios y cumple con estas excepciones, **recibirá beneficios de UI aunque no haya quedado desempleado por causas ajenas a su voluntad o no sea capaz, esté dispuesto y disponible para trabajar**. La orientación también explicará cómo estos principios legales interactúan con la Asistencia de Desempleo por Pandemia (Pandemic Unemployment Assistance, PUA), un programa de beneficios adicionales creado por la Ley CARES que otorga beneficios en una amplia variedad de escenarios relacionados con COVID.

RENUNCIA VOLUNTARIA POR JUSTA CAUSA: PREOCUPACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

La primera excepción involucra a un individuo que renuncia voluntariamente a un trabajo. En la mayoría de los casos, una persona queda descalificada para recibir los beneficios de la UI si renuncia voluntariamente.

Sin embargo, cuando un individuo renuncia con “justa causa atribuible al trabajo”, puede cobrar los beneficios de la UI. N.J.A.C. 12:17-9.1. Un ejemplo de justa causa es cuando el individuo renuncia porque “las condiciones de trabajo son tan inseguras, insalubres o peligrosas que constituyen una justa causa atribuible a dicho trabajo”. N.J.A.C. 12:17-9.4.

El peso de la prueba recae en el solicitante para demostrar que renunció por justa causa, y es un estándar difícil de cumplir. Nuestros tribunales han sostenido que “la mera insatisfacción con las condiciones de trabajo que no se demuestra que son anormales o que no afectan a la salud” no se consideran justa causa. *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338, 345 (App. Div. 1961). Más bien, las condiciones de trabajo de las que se quejan deben

ser tan intolerables que “no le den al individuo otra opción que dejar el empleo”. Además, antes de renunciar, el empleado estaría obligado a tratar de remediar el problema con el patrono.

De este modo, aunque en la mayoría de los casos un solicitante no puede renunciar voluntariamente a un empleo y cobrar los beneficios, cuando puede demostrar que las condiciones de trabajo son “inseguras, insalubres o peligrosas”, que son tan intolerables que no tiene “otra opción que dejar el empleo”, puede cobrar los beneficios de UI. Estas determinaciones son muy específicas de los hechos y se determinan caso por caso.

Durante la pandemia de COVID-19, cuando un solicitante alega que dejó un trabajo debido a condiciones de trabajo “inseguras, insalubres o peligrosas”, el Departamento considerará factores tales como:

1. Las acciones generales del patrono para crear un lugar de trabajo más seguro (como tener un plan de preparación y respuesta ante enfermedades infecciosas; ofrecer opciones para trabajar desde el hogar; proporcionar estaciones adicionales para el lavado de manos y tiempo de descanso para hacerlo; proporcionar saneamiento adicional y limpieza frecuente de las áreas de alto contacto; suministrar equipos de protección personal como máscaras y guantes; limitar la ocupación, y acatar las directrices de distanciamiento social);
2. Cumplimiento de las directrices de la Occupational Safety and Health Administration, Centers for Disease Control y otras agencias federales relevantes;
3. Cumplimiento con la orientación del New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police, y otras agencias estatales relevantes;
4. Cumplimiento con la orientación de grupos y asociaciones industriales; y
5. Cumplimiento con las órdenes ejecutivas del Gobernador.

Esta lista no pretende ser exclusiva y el Departamento podrá tener en cuenta factores y fuentes adicionales al tomar su determinación.

RECHAZO DE UN TRABAJO ADECUADO: INQUIETUDES DE SALUD Y SEGURIDAD

La segunda excepción se refiere a una persona que es convocada para trabajar o recibe otra oferta de empleo y la rechaza.

Como se explicó anteriormente, el sistema de UI del Estado pone un gran énfasis en el trabajo y en el intento de encontrar trabajo. Por lo general, si un solicitante rechaza una oferta de “trabajo adecuado” sin una buena causa, no puede cobrar los beneficios por esa semana más las 3 semanas inmediatamente posteriores. Pero, un solicitante puede rechazar trabajo que no sea “adecuado” y continuar cobrando los beneficios.

La legislación del Estado define el “trabajo adecuado” para incluir consideraciones tales como “el grado de riesgo para la salud, la seguridad y la moral, la aptitud física y la formación previa del individuo, la experiencia y los ingresos previos y los beneficios de los empleados, la duración del desempleo del individuo, las perspectivas de conseguir un trabajo en la ocupación acostumbrada del individuo y la distancia de traslado”. N.J.S.A. 43:21-5(c); N.J.A.C. 12:17-11.2. Por lo tanto, si bien en la mayoría de los casos un solicitante no puede rechazar un “trabajo adecuado” y cobrar beneficios, cuando el empleo implica un alto grado de riesgo para la salud y la seguridad, puede negarse a aceptar el “empleo inadecuado” y continuar cobrando los beneficios.

El peso de la prueba recae en el solicitante para demostrar que el trabajo no era adecuado, y es un estándar difícil de cumplir. El solicitante debe demostrar que las deficiencias son “tan contundentes que impiden al solicitante aceptar el trabajo”. N.J.A.C. 12:17-11.2. Estas consideraciones se juzgan de manera subjetiva, “con respecto al individuo particular involucrado”. N.J.A.C. 12:17-11.2. Antes de rechazar el empleo, el individuo está obligado a tratar de remediar el problema con el patrono. Estas determinaciones son muy específicas de los hechos y se determinan caso por caso.

Durante la pandemia de COVID-19, cuando un solicitante alega que el posible empleo supone un alto grado de riesgo para su salud y seguridad y que, por lo tanto, es “inadecuado”, el Departamento considerará factores como:

1. Las medidas generales del patrono para crear un lugar de trabajo más seguro (como tener un plan de preparación y respuesta ante enfermedades infecciosas, proporcionar opciones para trabajar desde el hogar; facilitar estaciones adicionales para el lavado de manos y tiempo de descanso para poder hacerlo; proporcionar un saneamiento adicional y una limpieza frecuente de las zonas de gran afluencia de público; suministrar equipos de protección personal como máscaras y guantes; limitar la ocupación, y acatar las directrices de distanciamiento social);
2. Cumplimiento de las directrices de la Occupational Safety and Health Administration, Centers for Disease Control y otras agencias federales relevantes;
3. Cumplimiento con la orientación del New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police, y otras agencias estatales relevantes;
4. Cumplimiento con la orientación de grupos y asociaciones industriales; y
5. Cumplimiento con las órdenes ejecutivas del Gobernador.

Esta lista no pretende ser exclusiva y el Departamento podrá tener en cuenta factores y fuentes adicionales al tomar su determinación.

RENUNCIA VOLUNTARIA / RECHAZO DEL TRABAJO ADECUADO Y LA LEY CARES

Como se explicó anteriormente, si un solicitante renuncia voluntariamente sin justa causa, o si rechaza una oferta de “trabajo adecuado” sin justa causa, queda descalificado para cobrar los beneficios de la UI.

No obstante, si un solicitante renuncia voluntariamente o rechaza una oferta de “trabajo adecuado” pero ha sido afectado por la pandemia de COVID-19 en una de las maneras enumeradas por la Ley CARES, podría ser elegible para los beneficios contemplados en el programa de Asistencia de Desempleo por la Pandemia (Pandemic Unemployment Assistance, PUA). Los beneficios de la PUA son iguales a los beneficios regulares de la UI (60% del salario semanal promedio de un solicitante hasta un máximo de 713 dólares por semana, y un monto fijo adicional de 600 dólares por semana hasta fines de julio de 2020).

En otras palabras, un solicitante que se determina que no es elegible para la UI, puede seguir siendo elegible para recibir la PUA.

Para calificar para la PUA, el solicitante debe certificar cada semana que no es elegible para los beneficios de UI bajo la ley estatal; que es capaz y está disponible para trabajar, y que está desempleado, parcialmente desempleado, incapaz o no disponible para trabajar debido a las siguientes razones relacionadas con COVID-19:

- a. el individuo ha sido diagnosticado con COVID-19 o está experimentando síntomas de COVID-19 y está procurando un diagnóstico médico;
- b. un miembro del hogar del individuo ha sido diagnosticado con COVID-19;
- c. el individuo está proporcionando cuidados a un miembro de la familia o a un miembro del hogar del individuo que ha sido diagnosticado con COVID-19;
- d. un niño u otra persona de la familia de la que el individuo tiene la responsabilidad principal de cuidar no puede asistir a la escuela o a otro centro que esté cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública por COVID-19 y dicha escuela o centro de cuidado es necesario para que el individuo trabaje;
- e. el individuo no puede llegar al lugar de trabajo debido a una cuarentena impuesta como resultado directo de la emergencia de salud pública por COVID-19;

- f. el individuo no puede llegar al lugar de trabajo porque un profesional de la salud le ha aconsejado que se ponga en autocuarentena debido a inquietudes relacionadas con COVID-19;
- g. el individuo estaba programado para comenzar a trabajar y no tiene trabajo o no puede llegar al trabajo como resultado directo de la emergencia de salud pública por COVID-19;
- h. el individuo se ha convertido en el sostén de la familia o en el principal sostén de un hogar porque el cabeza de familia ha muerto como resultado directo de COVID-19;
- i. el individuo tiene que renunciar a su trabajo como resultado directo de COVID-19;
- j. el lugar de trabajo del individuo está cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública de COVID-19; o,
- k. el individuo satisface cualquier criterio adicional establecido por el Secretario para la asistencia de desempleo en virtud de esta sección.

Si las circunstancias cambian y estas razones relacionadas con COVID ya no se aplican, el solicitante no podría seguir recibiendo los beneficios de la PUA.

A continuación, figuran dos preguntas que el Departamento ha recibido sobre este punto relacionadas con las disposiciones de la Ley CARES.

Inquietudes por el cuidado de los niños

PREGUNTA 1

¿Qué pasa si mi antiguo patrono me llama a trabajar, o recibo otra oferta de trabajo adecuado, pero la escuela o el centro de cuidado diurno de mi hijo siguen cerrados por culpa de COVID?

RESPUESTA

El individuo puede ser elegible para la PUA. Aunque rechazar una oferta de trabajo adecuado descalificaría al individuo de los beneficios regulares de la UI, podría recibir la PUA en virtud de la razón d) anterior: “si el niño u otra persona de la familia de la que el individuo es el principal responsable de su cuidado no puede asistir a la escuela o a otro centro que esté cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública por COVID-19 y dicha escuela o centro de cuidado es necesario para que el individuo pueda trabajar”.

Hay varias calificaciones aquí que se detallan en los documentos de orientación federales. En primer lugar, la elegibilidad no se limita solo al cuidado de los niños, sino que se extiende a otras personas del hogar. En segundo lugar, la “responsabilidad primaria del cuidado” de un niño o de otra persona del hogar significa que la persona “debe permanecer en el hogar” para cuidar del niño o de otra persona. En tercer lugar, la elegibilidad no se limita únicamente al cierre de escuelas, sino que se extiende a otras “instalaciones”, como los centros de cuidado diurno y los campamentos de verano, que proporcionan atención y están cerrados a causa de COVID. Cuarto, con respecto a las escuelas, la elegibilidad para la PUA no continuaría más allá de la fecha de cierre usual del año escolar 2019-2020. Por último, aunque la elegibilidad para la PUA suele ser limitada si una persona puede trabajar a distancia, si proporcionar cuidados “requiere una atención tan continua y constante” que la persona no puede trabajar eficazmente, la persona tendría derecho a la PUA.

Inquietudes de salud y seguridad

PREGUNTA 2

—
¿Qué pasa si mi antiguo patrono me llama a trabajar, o recibo otra oferta de trabajo adecuado, pero me preocupa mi salud y seguridad si vuelvo a trabajar?

RESPUESTA

—
Véase nuestra orientación anterior sobre el rechazo de una oferta de trabajo adecuado por motivos de salud y seguridad. Además, un individuo con preocupaciones específicas sobre la salud y la seguridad de COVID-19 puede ser elegible para la PUA en virtud de la razón (f) anterior: “el individuo no puede llegar al lugar de trabajo porque un médico le ha aconsejado que se ponga en autocuarentena debido a inquietudes relacionadas con COVID-19”. Estas inquietudes específicas son esenciales; los documentos de orientación federales establecen que “las inquietudes generales sobre la exposición a COVID”, sin agregar nada, no califican para la PUA.

De acuerdo con los documentos de orientación federales, este escenario se aplicaría a un individuo que ha sido aconsejado por un profesional médico calificado de que puede estar infectado con el coronavirus y que, por lo tanto, debería ponerse en autocuarentena. Por ejemplo, si el individuo ha tenido contacto directo con otra persona que ha dado positivo o a la que se le ha diagnosticado COVID, y un médico le aconseja que se ponga en cuarentena para evitar una mayor propagación del virus.

Además, esto se aplicaría a las personas “de alto riesgo” con problemas de salud subyacentes. Esos individuos podrían recibir la PUA si un médico les aconsejara la autocuarentena “a fin de evitar los riesgos superiores al promedio que el individuo podría enfrentar si se infectara por el coronavirus”. Esto puede incluir, pero no se limita a, individuos con un “sistema inmunológico [que] está comprometido en virtud de una condición de salud grave”. Véase **Orientación de CDC** para obtener una lista completa de las personas que corren mayor riesgo de padecer una enfermedad grave.



NJ.GOV/LABOR