



Los Derechos Civiles y COVID-19: Preguntas frecuentes

Fecha de actualización: 16 de abril de 2020

COVID-19 (« enfermedad del Coronavirus 2019 ») es una afección causada por un coronavirus nuevo que se detectó inicialmente en los seres humanos en diciembre de 2019. COVID-19 no discrimina a nadie. El virus infecta a las personas sin importar su raza, nacionalidad de origen, religión, u otras características protegidas.

Puesto que se ha propagado el virus, la División de Derechos Civiles de Nueva Jersey (DCR, siglas en inglés) ha recibido un número creciente de preguntas sobre la manera en que aplican las Leyes Antidiscriminación (LAD) y de Permiso Familiar (NJFLA) de Nueva Jersey a individuos ya sea porque padezcan de COVID-19, o debido a que otros los perciban como portadores de COVID-19, o debido a que COVID-19 posiblemente les afecta de otras maneras. A continuación, se proveen respuestas a algunas de las preguntas más frecuentes, junto con la información que puede utilizar para comunicarse con DCR, quienes tienen la responsabilidad de investigar quejas, amparadas bajo la Ley LAD, sobre discriminación o acoso/hostigamiento, así como posibles infracciones de la Ley NJFLA.

A fin de minimizar los riesgos a causa de COVID-19, DCR ha suspendido temporalmente las entrevistas personales de admisión, y realiza dichas entrevistas por teléfono. Asimismo, DCR moderará sus normas y procedimientos durante el período de emergencia, a fin de aceptar una firma electrónica con relación a quejas verificadas; se permitirá emplazar quejas verificadas a los solicitantes por medio de correo electrónico; y se permitirá que los solicitantes provean, por correo electrónico, contestaciones, declaraciones de posición, y respuestas a solicitudes de información y documentos. Si usted desea hablar con un investigador sobre asuntos de viviendas, sírvase llamar a nuestra Línea de Ayuda Estatal sobre Asuntos de Vivienda, al 1-866-405-3050.

Para todas las demás clases de quejas, sírvase llamar a una de nuestras oficinas regionales:

Newark: 973-648-2700
Trenton: 609-292-4605
Cherry Hill: 856-486-4080
Atlantic City: 609-441-3100

¿Qué protecciones ofrece la Ley LAD?

La Ley LAD prohíbe la discriminación y el acoso/hostigamiento en base a la raza, religión, nacionalidad de origen, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, y otras características protegidas, sea dicha característica real o percibida. La ley aplica en el

empleo, en asuntos de viviendas, y en lugares de acomodación pública (por lo general, lugares abiertos al público, incluyendo negocios, restaurantes, escuelas, campamentos de verano, proveedores médicos, etc.). Bajo la Ley LAD, no se permite que ningún empleador, proveedor de viviendas, o lugar de acomodación pública discrimine, y se exige que los mismos tomen medidas para detener dicho acoso/hostigamiento a sabiendas o debiendo conocer el mismo.

¿Cuáles protecciones laborales existen bajo la Ley LAD?

No se permite que un empleador discrimine en contra suya debido a su raza, nacionalidad de origen, religión, incapacidad, u otra característica protegida bajo la Ley LAD, sea dicha característica real o percibida. La Ley LAD también prohíbe el acoso/hostigamiento basado en parcialidades que creen un ambiente laboral hostil. Se exige que su empleador tome medidas razonables para detener el acoso/hostigamiento a sabiendas o debiendo saber el mismo, sin importar que el acosador/a sea un compañero de trabajo o supervisor.

Dichas protecciones aplican incluso si la conducta en cuestión es resultado de preocupaciones relacionadas al COVID-19. Por ejemplo, no se permite que su empleador lo/la despidiera debido a que usted tosió en el trabajo, y tuvo la impresión de que usted padecía de una incapacidad relacionada al COVID-19. Y en caso de que usted tenga ascendencia del este asiático, y suceda que un/a colega en el trabajo lo/la acose, alegando que las personas asiáticas causaron el virus COVID-19 o que se refieran al virus como « el virus chino », se exige que su empleador tome medidas razonables para detener el acoso/hostigamiento a sabiendas, o debiendo conocer el mismo. Por último, en caso de que su empleador realice un despido temporal (*layoff*) debido a COVID-19, no se les permite elegir a empleados para despedir temporalmente en base a su raza, nacionalidad de origen, religión, edad, incapacidad, o cualquier otra característica protegida por la Ley LAD.

¿Cuáles protecciones relacionadas a asuntos de viviendas existen bajo la Ley LAD?

No se permite que un proveedor de viviendas discrimine en contra suya debido a su raza, nacionalidad de origen, religión, incapacidad, u otra característica protegida bajo la Ley LAD, sea dicha característica real o percibida.

Dichas protecciones aplican incluso si la conducta en cuestión es resultado de preocupaciones relacionadas al COVID-19. Por ejemplo, se prohíbe que el propietario o gerente de su edificio se niegue a hacer reparaciones necesarias a su apartamento porque digan que usted proviene de Asia y tienen temor de contraer la enfermedad de COVID-19. Asimismo, queda prohibido que un propietario o gerente de edificio se niegue a alquilarle una propiedad debido a estas razones. La Ley LAD no prohíbe las medidas razonables que un propietario haya tomado para protegerse a sí mismo y a otros inquilinos contra COVID-19, pero dichas medidas razonables no incluyen acciones basadas en estereotipos relacionados a la raza o nacionalidad de origen de una persona.

¿Cuáles protecciones existen bajo la Ley LAD que estén relacionadas a COVID-19 en lugares de acomodación pública (incluyendo escuelas y establecimientos médicos)?

Bajo la Ley LAD, no se permite que un lugar de acomodación pública discrimine en contra suya debido a su raza, nacionalidad de origen, religión, incapacidad, u otra característica protegida

bajo la Ley LAD, sea dicha característica real o percibida. También se exige que el lugar de acomodación pública tome medidas para detener todo acoso/hostigamiento basado en dichas características a sabiendas, o debiendo conocer el mismo, incluso si el acoso/hostigamiento proviene de otro paciente, cliente, o estudiante.

Dichas protecciones aplican incluso si la conducta en cuestión es resultado de preocupaciones relacionadas al COVID-19. Por ejemplo, si un compañero de clase le ha dicho a su niño/a en repetidas ocasiones que él/ella seguramente ahora (o en el pasado) contrajo COVID-19 porque él/ella proviene de China, puede que se responsabilice a la escuela si usted presentó un informe al respecto y la escuela no investigó o no tomó ninguna acción. De igual manera, si una persona en un bus público observa que usted porta una kipá y comienza a gritar que « los judíos están propagando el virus », la Ley LAD exige que el chofer de bus y la compañía de bus tome medidas para detener el acoso/hostigamiento.

Por último, a la hora de proveer servicios, incluyendo la administración de pruebas relacionadas a COVID-19, las instalaciones médicas deben garantizar que no discriminarán en base a raza, nacionalidad de origen, religión, incapacidad, u otra característica protegida bajo la Ley LAD, sea dicha característica real o percibida. Por ejemplo, es ilícito que una instalación médica discrimine por motivos de raza a la hora de administrar pruebas de COVID-19, o al proveer diferentes niveles de tratamiento por COVID-19, a pacientes de la raza negra o blanca. De la misma manera, sería ilícito que una instalación médica rehúse proveer tratamiento a un individuo debido a COVID-19, o por cualquier otra enfermedad, debido a que el individuo es judío/a. Asimismo, a fin de garantizar que no se discrimina debido a la nacionalidad de origen o incapacidad, puede que las instalaciones médicas necesiten proveer servicios de interpretación acreditada con el objetivo de garantizar una comunicación efectiva con personas que no dominen bien el inglés y con personas sordas o con dificultades auditivas.

¿Prohíbe la Ley LAD que las tiendas designen ciertas horas exclusivas para los compradores de una determinada edad?

Algunos supermercados y otros comerciantes han adoptado normas bajo las cuales se permite que ciertos clientes de una determinada edad hacer compras en la tienda durante ciertas horas. Por ejemplo, puede que una tienda limite la primera hora de sus operaciones diarias para el beneficio de sus clientes de 65 años o más, mientras que sirve a sus clientes de todas las edades durante el resto de sus horas comerciales. Dichas normativas no infringirían la Ley LAD, ya que la edad de una persona no se considera como una característica protegida en lugares de acomodación pública.

Me gustaría hacer una queja relacionada a la Ley LAD, pero me preocupa que mi empleador o proveedor de vivienda tome represalias en contra mía. ¿Qué debería hacer?

La Ley LAD prohíbe las represalias contra una persona por quejarse de un acoso/hostigamiento por discriminación o parcialidad, o por ejercitar o intentar ejercitar de otra manera sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, se prohíbe que el empleador despida a alguien por presentar un informe ante Recursos Humanos sobre acoso/hostigamiento relacionado a COVID-19. Y no se permite

que un proveedor de vivienda desaloje a una persona debido a presentar un informe sobre discriminación de vivienda ante DCR.

Presenció un delito relacionado a prejuicio u odio en una acera de mi ciudad. ¿Qué debería hacer?

Si usted presenció o fue víctima de un delito por odio o prejuicio, se le recomienda que presente un informe a la policía inmediatamente, llamando al 911 o a su departamento de policía local. También puede presentar un informe en línea sobre un incidente de prejuicio a la Oficina del Fiscal General de NJ [AQUÍ](#), vía correo electrónico a NJBias@NJDCJ.org, o por teléfono a la Línea de Ayuda por Incidentes de Prejuicio, al 800-277-BIAS (2427).

¿A quién protege la Ley de Permiso Familiar de Nueva Jersey (NJFLA)?

A fin de calificar para las protecciones disponibles bajo la Ley NJFLA, es necesario que usted trabaje para una entidad gubernamental estatal o local, o para una compañía u organización que cuente con 30 empleados o más en todo el mundo. Además, se requiere que la agencia o compañía lo/la haya empleado por un (1) año, como mínimo, y que usted haya trabajado unas 1.000 horas, como mínimo, en los últimos 12 meses. Para más información sobre la Ley NJFLA, sírvase hacer clic [AQUÍ](#)

¿Qué protecciones ofrece la Ley de Permiso Familiar de Nueva Jersey?

El gobernador Murphy firmó una ley, con vigor a partir del 25 de marzo de 2020, en la que se expanden las protecciones a permisos familiares por personas que no pueden trabajar debido al impacto de COVID-19 en uno o más parientes, o debido al impacto en otra persona que equivalga a un pariente.

Por lo general, todo empleado/a que califique puede tomar un máximo de 12 semanas de permiso de ausencia con protección del empleo durante cualquier período de 24 meses, a fin de cuidar a un pariente o a otra persona que equivalga a un pariente y que padezca de una grave condición médica (incluyendo un diagnóstico de COVID-19) o a quien hayan aislado o puesto en cuarentena debido a sospechas de exposición a una enfermedad contagiosa (incluyendo COVID-19) durante un estado de emergencia. También se le permite tomar un permiso con protección del empleo a fin de proveer el cuidado o tratamiento requerido a su menor de edad, en caso de que la escuela o la guardería del/de la menor de edad esté cerrada bajo órdenes de un funcionario público debido a COVID-19.

Cuando regrese a trabajar, por lo general tiene el derecho a regresar a ocupar el mismo cargo que tenía antes de su permiso de ausencia, y se prohíbe que su empleador tome represalias en contra suya debido a que usted tomó o intentó tomar un permiso de ausencia amparado bajo la Ley NJFLA.

¿Cuándo puedo tomar un permiso de ausencia con protección del empleo, relacionado a COVID-19, bajo NJFLA?

El gobernador Murphy firmó una ley, con vigor a partir del 25 de marzo de 2020, en la que se expanden las protecciones a permisos familiares por personas que no pueden trabajar debido al impacto de COVID-19 en uno o más parientes, o debido al impacto en otra persona que equivalga a un pariente.

Si un pariente u otra persona que equivalga a un pariente padece de COVID-19, o dicha persona está aislada o fue puesta en cuarentena debido a sospechas de exposición a COVID-19 y usted califica para las protecciones bajo la Ley NJFLA, puede que califique para tomar un permiso de ausencia con protección del empleo bajo la Ley NJFLA a fin de encargarse de aquella persona. Si la escuela o guardería de su menor de edad está cerrada debido a la epidemia de COVID-19, se le permite tomar un permiso de ausencia con protección del empleo bajo NFLA para encargarse de aquella persona.

No se le permite tomar un permiso de ausencia bajo la Ley NJFLA en base a su propio diagnóstico de COVID-19, pero se le permite utilizar el período acumulado de permiso devengado por enfermedad. A partir de octubre de 2018, se requiere que los empleadores a todo tamaño comercial provean hasta un máximo de 40 horas de permiso devengado por enfermedad al año a todo empleado/a a tiempo completo, parcial, y provisional, a fin de que el empleado/a pueda cuidar a sí mismo/a o a un ser querido. El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey (NJDOL, por sus siglas en inglés) hace cumplir las leyes relacionadas a permiso devengado por enfermedad. NJDOL ha establecido un sitio web sobre COVID-19. Para más información, sírvase hacer clic [AQUÍ](#).

Puede que también califique para un permiso de ausencia con protección del empleo bajo la Ley federal de Permiso Médico y Familiar. Recientemente, el gobierno federal aprobó medidas de emergencia sobre expansiones al permiso de ausencia familiar y al permiso devengado por enfermedad en la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus, la cual el Departamento federal de Trabajo hace cumplir. Por favor haga clic [AQUÍ](#) si desea más información.

¿Califico para un permiso de ausencia con protección laboral si la escuela o guardería de mi menor de edad fue cerrada por orden de un funcionario público debido a la proliferación de COVID-19?

Sí. El cierre de una escuela por orden de un funcionario público debido a la epidemia de COVID-19 se considera como justificación para que un empleado/a que califique tome un permiso de ausencia con protección laboral bajo la Ley NJFLA. Además, se le permite tomar su permiso devengado por enfermedad en caso de no poder regresar a trabajar, debido a que la escuela o guardería de su menor de edad haya sido cerrada por orden de un funcionario público, y por razones de salud pública. Por favor haga clic [AQUÍ](#) si desea más información.

Mis deberes laborales pueden realizarse por teletrabajo, pero mi empleador exige que me presente a trabajar en vez de permitir que trabaje de manera remota. ¿Qué debería hacer?

El gobernador Murphy emitió una Orden Ejecutiva que, por lo general, exige que los empleadores permitan que sus empleados/as realicen teletrabajo, en caso de que se puedan desempeñar sus deberes laborales de manera remota. Haga clic [AQUÍ](#) para presentar un informe sobre una infracción a dicha Orden Ejecutiva.

Mi empleador no me ha provisto ningún equipo de protección personal, tal como mascarillas y guantes, pero me parece que necesito dicho equipo para evitar contraer COVID-19 en el trabajo. ¿Qué debería hacer?

Ni la Ley LAD, ni la Ley NJFLA cubren específicamente la provisión de equipo de protección personal a empleados, pero es posible que otras leyes y normas exijan que a usted se le suministre un equipo de protección personal. El requisito que su empleador tenga en cuanto a proveerle equipo de protección personal puede depender de la naturaleza de su trabajo.

El gobernador Murphy emitió una Orden Ejecutiva que requiere que comerciantes minoristas exijan que sus trabajadores lleven puesta una tela o paño de cobertura facial mientras se encuentran en las instalaciones, salvo en casos en el que dicha cobertura causaría dificultades en la salud del trabajador, y que lleven guantes puestos cuando entren en contacto con clientes o mercancías. El negocio debe suministrar dicha cobertura facial y guantes a sus empleados, así como correr con los gastos incurridos. La Orden Ejecutiva también permite el uso de equipo adicional de protección.

La Orden Ejecutiva también requiere que las empresas de fabricación, negocios de almacenamiento, y negocios dedicados a proyectos esenciales de construcción exijan a sus trabajadores a llevar guantes puestos y coberturas faciales con una tela o paño mientras se encuentran en las instalaciones, salvo en casos en el que dicha cobertura causaría dificultades en la salud del trabajador. El negocio debe suministrar dicha cobertura facial y guantes a sus empleados, así como correr con los gastos incurridos. La Orden Ejecutiva también permite el uso de equipo adicional de protección.

Haga clic [AQUÍ](#) para presentar un informe de infracción a la Orden Ejecutiva, relacionada al uso de equipo de protección personal en comercios minoristas, empresas de fabricación, negocios de almacenamiento esenciales, y negocios dedicados a proyectos esenciales de construcción.

En el Departamento de Labor de los Estados Unidos, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA, por sus siglas en inglés) hace cumplir sus estándares relativos al equipo de protección personal, los cuales pueden aplicar a fin de evitar que el trabajador sea expuesto a COVID-19, dependiendo de las circunstancias. Por favor haga clic [AQUÍ](#) si desea más información.

¿Cómo puedo conseguir respuestas a mis preguntas sobre permiso devengado por enfermedad, incapacidad temporal, compensación a trabajadores, o seguro relacionado a permiso por motivos familiares?

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey (NJDOL) hace cumplir dichas leyes. NJDOL ha establecido un sitio web sobre los Beneficios de NJDOL y el Coronavirus (COVID-19). Por favor haga clic [AQUÍ](#) si desea más información.