



Los Derechos Civiles y COVID-19: Preguntas más frecuentes

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 los 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, quien 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 de admisión, y se están realizando dichas entrevistas por teléfono. 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, todo empleador, proveedor de viviendas, o lugar de acomodación pública debe tomar 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 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.

¿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. Se incluye el rechazo a hacer reparaciones, o recibir un trato distinto, y de otras maneras, al trato a otro inquilino que sea de una raza o nacionalidad distinta.

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 alegue que usted proviene del este asiático y tienen temor de contraer COVID-19. Asimismo, queda prohibido que un propietario o gerente de edificio se niegue a alquilarle una propiedad debido a éstas 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 seguramente tiene el Coronavirus porque 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 propagan el virus », la Ley LAD exige que el chofer de bus y la compañía de bus tome medidas para detener el acoso/hostigamiento.

Finalmente, los establecimientos médicos deben asegurarse de no discriminar a nadie, a la hora de proveer servicios, debido a la nacionalidad de origen o la incapacidad de la persona. Puede que esto incluya la provisión de servicios cualificados de interpretación que ayuden a individuos con dominio limitado del inglés y a individuos sordos o con dificultades auditivas, así como la planificación centrada en las necesidades de las personas con impedimentos de movilidad, a la hora de proveer atención médica.

¿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 hagan 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 de edad 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, 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 despidiera 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 experimentó 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 sobre un incidente de prejuicio a la Oficina del Fiscal General de Nueva Jersey, en línea AQUÍ, por 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

cuenta 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?

Por lo general, los empleados/as elegibles pueden tomar un máximo de 12 semanas de permiso de ausencia con protección del empleo, durante cualquier período de 24 meses:

- Para cuidar o fortalecer el vínculo con un/a niño/a, siempre y cuando el permiso de ausencia empiece en un plazo de un (1) año a partir del nacimiento del niño/a o de su colocación bajo adopción o bajo cuidado de crianza temporal; o
- Para cuidar a un pariente o familiar, o a una persona que equivalga a un pariente, que padezca de una condición médica grave (incluyendo un diagnóstico de COVID-19).

Se le permite tomar un bloque de permiso de ausencia de hasta un máximo de 12 semanas, o se le permite tomar un permiso de ausencia según un horario intermitente o reducido.

Mi abuela (u otro pariente) padece de COVID-19. ¿Puedo tomar un permiso de ausencia con protección laboral para cuidarla?

Si un pariente u otra persona que equivalga a un pariente padece de 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.

¿Qué sucederá cuando regrese a trabajar luego de tomar un permiso de ausencia con protección laboral?

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.

Me han diagnosticado COVID-19. ¿Califico para un permiso de ausencia con protección laboral?

Sí, 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. De igual manera, se le permite tomar un permiso devengado por enfermedad en caso de que usted no pueda trabajar ya que un oficial público ordenó el cierre de la escuela o guardería infantil de su niño/a por razones de salud pública. Para más información, sírvase hacer clic

[AQUÍ.](#)

¿Cómo puedo obtener respuestas a mis preguntas sobre Permisos de Ausencia Devengados por Enfermedad, Incapacidad Temporal, Compensación a trabajadores o Seguro por Permiso de Ausencia Familiar?

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). Para más información, sírvase hacer clic [AQUÍ](#)