



Derechos de empleo

¿Me pueden despedir por irme del trabajo durante una evacuación de emergencia? No si es una orden oficial de evacuación. La ley de Texas indica que un empleador no puede despedir ni discriminar a un empleado que se va del trabajo para participar en una evacuación pública general ordenada bajo una Orden de evacuación de emergencia. La orden debe ser una declaración oficial del gobierno estatal o de una subdivisión política recomendando la evacuación de un área afectada o bajo amenaza de un desastre, lo cual incluye una declaración de un desastre local. Si no hay una declaración de desastre oficial local, estatal o federal, su ausencia se considerará una ausencia personal, ausencia sin permiso o podría ser un motivo de despido, dependiendo de las políticas de su empleador. No asuma que puede irse del trabajo o no presentarse a trabajar a menos que haya una orden oficial de evacuación.

¿Cómo obtengo mi cheque de salario final? Comuníquese con su empleador de inmediato para informarle a dónde puede enviar su cheque de salario final. Si renuncia, tiene derecho a que le paguen sus compensaciones completas al siguiente día de pago regular. Si lo despidieron, tiene derecho a su cheque de salario completo en un plazo de seis días. "Salario final" incluye compensaciones regulares, beneficios extra pagaderos bajo una política escrita y otros componentes del salario. Lea su manual de empleo o contrato. Para quejas de compensaciones, llame a la Comisión de fuerza laboral de Texas al 800-832-9243.

¿Puedo obtener una compensación por desempleo? La compensación por desempleo proporciona ayuda financiera temporal a los trabajadores que están desempleados por una causa ajena a ellos. Si lo despidieron (despido "con causa"), no es elegible para recibir compensación por desempleo. Tiene derecho a rebatir la versión de su empleador si considera que lo despidieron por otras razones, como participar en una evacuación o paro forzoso debido a un desastre. Los beneficios por desempleo se basan en su último empleo, no en sus necesidades. También debe tener la capacidad de trabajar y buscar empleo activamente, aunque estos requisitos se pueden suspender en situaciones de desastre. Si usted es despedido temporalmente y tiene una fecha definitiva para regresar al trabajo, los requisitos de búsqueda de trabajo se descartarán. Solicite los beneficios por desempleo en www.twc.state.tx.us/jobseekers/unemployment-benefits-services

¿Puedo obtener ayuda por desempleo en caso de desastres? DUA es un programa financiado federalmente que proporciona ayuda financiera durante un máximo de 26 semanas para quienes se quedan sin empleo como resultado directo de un desastre declarado federalmente. DUA cubre a los propietarios, empleados, que trabajan por su cuenta, propietarios y trabajadores de granjas y ranchos y otras personas que normalmente no están cubiertas por el desempleo estatal. Presente su solicitud en www.twc.state.tx.us/jobseekers/disaster-unemployment-assistance. Necesitará su número de seguro social, prueba de compensaciones, prueba de empleo y nombre y dirección de su último empleador. Si trabaja por su cuenta, debe proporcionar declaraciones de impuestos y otras pruebas de que trabaja por su cuenta. Tiene derecho a apelar la denegación de sus beneficios de DUA.

OTROS ASUNTOS DE EMPLEO:

- **Ley de licencia por razones médicas y familiares (Family and Medical Leave Act, FMLA)** Los empleados afectados por un desastre natural tienen derecho a salir del trabajo bajo la FMLA por una condición médica grave causada por el desastre. Los empleados afectados por un desastre natural que deben cuidar de un hijo, cónyuge o padre con una condición médica grave también pueden tener derecho a salir del trabajo de acuerdo con la FMLA.
- **Ley de Derechos para Americanos con Incapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA)** Los empleados que tienen lesiones físicas o emocionales como resultado de una catástrofe pueden tener derecho a ajustes razonables por parte del empleador siempre que esto no sea motivo de dificultades financieras indebidas para la operación de la empresa del empleador.
- **Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) y Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA)** OSHA y NLRA dan a los empleados derecho a rechazar el trabajo en condiciones que ellos consideran inseguras. Los empleados deben tener una creencia razonable, de buena fe de que trabajar sería inseguro, pero la ley los protege incluso si están equivocados honestamente sobre el peligro. **OSHA** garantiza la seguridad en el lugar de trabajo y aplica a los empleadores que tienen uno o más empleados. OSHA hace que los empleadores sean responsables de proteger a los empleados de peligros no razonables en el lugar de trabajo, incluyendo problemas de seguridad causados por desastres, como pedir a los empleados que se presenten al trabajo durante situaciones de clima desfavorable, la posibilidad de accidentes automovilísticos, resbalones y caídas, objetos volátiles y agotamiento a causa de trabajar turnos prolongados. **NRLA**: para los empleados del sindicato y los que no pertenecen al sindicato, negarse a trabajar debido a problemas de seguridad puede ser una actividad acordada protegida por NRLA. Una actividad acordada por lo general incluye a más de un empleado, pero puede consistir de un empleado que actúe por un asunto que afecta a otros trabajadores.
- **Ley de Derechos de Reempleo y Empleo de las Fuerzas Uniformadas (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA).** USERRA prohíbe despedir o denegar cualquier

beneficio de empleo debido al servicio militar del empleado, incluyendo el despliegue de emergencia de la Guardia Nacional.