



# EMPLEO DURANTE DESASTRES NATURALES

## PROHIBICIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El Texas Labor Code (Código Laboral de Texas) prohíbe que el empleador descarte o de cualquier otra manera discriminar a un empleado que deja el lugar de trabajo del empleado para participar en una evacuación pública general ordenada bajo un orden de evacuación de emergencia. Una persona despedida en violación del Texas Labor Code tiene derecho a la reintegración en el mismo o un puesto equivalente de empleo con salario proporcional. Esta disposición no se aplica al personal de servicios de emergencia, incluyendo bomberos, oficiales de policía y otros agentes de la paz, técnicos médicos de emergencia y otras personas a las que se requiere, si el empleador proporciona un refugio de emergencia adecuado para esas personas.

## TEXAS WORKFORCE COMMISSION ASISTENCIA PARA DESEMPLEO POR DESASTRE

Los empleadores pueden alentar a los empleados que han perdido el salario debido a ser desplazados de su centro de trabajo por un desastre natural para solicitar beneficios de seguro de desempleo. Para solicitar beneficios, los trabajadores pueden ingresar en línea para [www.twc.state.tx.us/jobseekers/unemployment-benefits-services](http://www.twc.state.tx.us/jobseekers/unemployment-benefits-services), o llamar **1-800-939-6631** hablar con un representante de TWC los días laborables de **8:00 a.m. – 5:00 p.m.** Las personas deben especificar que su aplicación está relacionada con su incapacidad para trabajar debido a un desastre natural. El empleado debe presentar la documentación apropiada en apoyo de la solicitud dentro de los veintidós días de su solicitud.

## EMPLEADOS NO EXENTOS

**El tiempo en guardia.** Si se requiere que un empleado permanezca en guardia en las instalaciones del empleador o cerca, ese empleado debe ser pagado por todo su tiempo como tiempo trabajado. Por ejemplo, los empleados que permanecen en una instalación “en espera” durante un desastre natural o una situación de emergencia para ayudar “según sea necesario” deben ser compensados - incluso si no realizan ningún trabajo real - si no son libres de salir en cualquier momento.

**Tiempo de espera.** Si un empleado está obligado a esperar en el servicio - incluso si no realizan el trabajo real - que el tiempo es indemnizable. Por ejemplo, si se requiere que un empleado permanezca en el trabajo y espere a que se restablezca la energía eléctrica, eso se considera tiempo trabajado.

**Refugio.** Los empleados pueden quedar varados en una instalación. Esto significa que si el empleador sabe razonablemente que el empleado está trabajando, incluso si ese empleado ha sido instruido para no trabajar, el empleado debe ser pagado por cualquier tiempo que sea “sufrido o permitido trabajar”. compensado por ese tiempo. Si un empleado fuera de servicio tiene que esperar una tormenta en las instalaciones del empleador, el empleado debe ser totalmente liberado de todas las responsabilidades laborales; de lo contrario, su tiempo es indemnizable. Idealmente, los empleadores deben proporcionar a los empleados con un área separada para descansar o de lo contrario evitar la posibilidad de trabajar.

**Tiempo de voluntariado.** Los empleados no son “voluntarios” si realizan los mismos servicios que regularmente se emplean para realizar. Deben ser compensados por esos servicios.

**Cierres de instalaciones.** La Fair Labor and Standards Act (la Ley de Trabajo Justo y Normas) [FLSA] requiere que los empleadores paguen a los empleados no exentos solamente por horas que los empleados hayan trabajado realmente. Un empleador no está obligado a pagar a los empleados no exentos si el empleador no puede proporcionar trabajo a esos empleados debido a un desastre natural. Sin embargo, tenga en cuenta el potencial de los empleados no exentos para realizar el trabajo desde el hogar u otras ubicaciones fuera del sitio. Si hay razones para creer que los empleados no exentos están realizando el trabajo desde casa o lejos de su ubicación asignada, tome medidas afirmativas para determinar (a) si dicho trabajo se realizó fuera del sitio, y (b) cuánto tiempo trabajó el empleado.

## EMPLEADOS EXENTOS EMPLOYEES

**Cierres de instalaciones.** Para los empleados exentos, un empleador está obligado a pagar el salario completo del empleado si el sitio de trabajo está cerrado o no puede reabrir debido a mal tiempo u otros desastres por menos de una semana de trabajo completa. Además, si el empleado exento realiza cualquier trabajo durante la semana de trabajo, él o ella debe recibir su salario completo y normal. Por lo tanto, si un empleador cierra debido a mal tiempo u otras emergencias, si el empleado trabajó esa semana, él o ella debe recibir su salario normal. Sin embargo, un empleador puede requerir que los empleados exentos usen o agoten el tiempo libre pagado disponible u otro tiempo de licencia pagada.

**Empleado elige quedarse en casa debido al clima.** Si una instalación no está cerrada y un empleado no puede (o no elige) venir a la instalación debido a condiciones meteorológicas in-

clementes, problemas de transporte, cierres de carreteras o estados de emergencia / prohibiciones de viaje, el U.S. Department of Labor (el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos) considera estas ausencias personales. Los empleadores pueden deducir del salario de un empleado por cualquier día completo durante el cual él (1) no realiza ningún trabajo y (2) lo hace porque él o ella no pueden o decidieron no venir a la instalación debido a problemas relacionados con el clima (a menos que, por supuesto, el empleado usa las vacaciones acumuladas o el tiempo de descanso pagado de acuerdo con la política de licencia del empleador). No se permite una deducción del salario por menos de una ausencia de un día completo.

## EMPLEADOS QUE TRABAJAN PARA AGENCIAS PÚBLICAS

Las personas que ofrecen sus servicios a una agencia pública (como un estado, parroquia, ciudad o gobierno del condado) en una capacidad de alivio de emergencia no se consideran empleados compensados por la FLSA si:

- Realizar tales servicios por razones cívicas, caritativas o humanitarias sin promesa, expectativa o recibo de compensación. El voluntario que realiza tal servicio puede, sin embargo, pagar gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal para realizar tales servicios; y,
- Ofrecer sus servicios libremente y sin coerción, directa o implícita; y,
- No son empleados de otro modo por la misma agencia pública para realizar los mismos servicios que aquellos para los cuales ellos proponen ser voluntarios.

## EMPLEADORES SOLICITADOS A REALIZAR TRABAJO BAJO PODERES DE LA POLICÍA

Cuando se pide a los empleadores que suministren sus servicios, incluidos sus empleados, para el socorro en casos de desastre bajo poderes de la policía general federal, estatal o local, los empleados del empleador serán considerados empleados del gobierno mientras prestan dichos servicios. Ninguna hora dedicada a los servicios de socorro en casos de desastre se cuenta como horas trabajadas para el empleador bajo la FLSA.