



LONE STAR
LEGAL AID



Workers Defense Project
Proyecto Defensa Laboral

Conozca sus Derechos de Empleo* Durante la Pandemia del Coronavirus (COVID-19)

Fecha de Publicación Inicial: el 30 de marzo, 2020

Actualización: el 8 de abril, 2020

La información proporcionada por: Derechos de Discapacidad Texas, El Centro de Justicia e Igualdad, Lone Star Legal Aid, y el Proyecto Defensa Laboral

Los derechos descritos abajo generalmente aplican a empleados y no a trabajadores clasificados correctamente como contratistas independientes. Estos derechos todavía le aplican a usted si su empleador lo clasifica incorrectamente como contratista independiente, aunque debe ser clasificado como empleado.

Esta información esta basada en la ley en el momento en que fue escrito. La ley cambia frecuentemente y está sujeta a varias interpretaciones por tribunales diferentes. Es posible que los cambios futuros de la ley puedan contradecir la información en este documento y hacerla incorrecta. La información en este documento no es consejo legal.

Si usted cree que sus derechos han sido violados y le gustaría consultar con abogado, debe consultar un abogado. Hay varias oficinas legales sin fines de lucro como [Derechos de Discapacidad Texas](#) (tiene oficinas en todo el estado de Texas), [el Centro de Justicia e Igualdad](#) (tiene oficinas en Austin, Dallas, Houston, y San Antonio), [Lone Star Legal Aid](#) (tiene oficinas en el este, sureste, y noreste de Texas), [TRLA, Asistencia Jurídica Texas Rio Grande](#) (tiene oficinas en el centro, sur, y suroeste de Texas), y [el Proyecto Defensa Laboral](#) (tiene oficinas en Austin, Dallas, y Houston) proporcionan servicios legales gratis para trabajadores.

Para buscar a un abogado privado, puede visitar al sitio de [la Asociación de Abogados de Empleo de Texas](#).

Como empleado en Texas, usted generalmente tiene el derecho de:

- 1) [Trabajar en un lugar de trabajo seguro](#)
- 2) [Trabajar en un lugar sin sufrir discriminación](#)
- 3) [Usar la excedencia sin pago para cuidar a si mismo o a un miembro de su familia](#)
- 4) [Usar licencia paga \(ausencia retribuida\) de emergencia por FMLA si no puede trabajar por razón de que la escuela de su hijo o hija está cerrada o el cuidado de los niños no está disponible por razón de COVID-19](#)
- 5) [Usar licencia paga \(ausencia retribuida\) si usted o un miembro de su familia está enfermo de, o está impactado de manera severa por COVID-19](#)
- 6) [Ser pagado por el trabajo que usted ha realizado](#)
- 7) [Recibir pagos a tiempo, y si perdió su empleo, de recibir su último cheque](#)
- 8) [Abogar para condiciones mejores y más seguras para usted y sus compañeros de trabajo](#)
- 9) [Trabajar sin miedo de represalias](#)
- 10) [Recibir las prestaciones de desempleo](#)

Estos derechos se explican con más detalles en las páginas siguientes.

1) Trabajar en un lugar de trabajo seguro.

¿Qué dice la ley?

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) tiene normas y reglas que requieren que los empleadores evalúen las condiciones en lugares de trabajo que representan una amenaza o riesgo a la seguridad de los empleados. Los empleadores tienen que evaluar el riesgo de contacto con peligro y deben imponer procedimientos y proporcionar herramientas a los empleados para reducir los riesgos. Todavía no hay normas de seguridad específicas de OSHA para la exposición a COVID-19, pero es posible que algunos requisitos de OSHA apliquen a su empleador dependiendo en el tipo de trabajo que haga y su nivel de riesgo. Todos los empleadores tienen la obligación general por la ley de proveer a cada empleado, “empleo y un lugar de trabajo sin los peligros que hagan causa o tienen alta probabilidad de hacer causa de la muerte u originar serios daños en el cuerpo.”

¿Cómo me protege la ley?

Bajo las normas de seguridad de OSHA, su empleador debe evaluar el riesgo de la exposición de los empleados de las personas o cosas que podrían ser infectadas por COVID-19. Empleadores deben crear e imponer planes que obliguen que empleados enfermos se queden en casa; que reduzcan contacto entre empleados y clientes (sustituyendo trabajo por teléfono donde sea posible y razonable); y proporcione empleados con equipo de protección y entrenamiento en los riesgos y el comportamiento preventivo de COVID-19. Dependiendo en su tipo de trabajo, es posible que su empleador tiene la obligación de proporcionarle guantes, protección respiratoria y ocular, u otros equipos de protección para prevenir la propagación de COVID-19.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Empleados que creen que las condiciones del empleo son inseguras o que su empleador ha violado una norma de seguridad de OSHA pueden presentar una denuncia con la Oficina local de OSHA lo mas pronto posible y pedir una inspección o investigación. Usted tiene el derecho de presentar una queja con la oficina de OSHA dentro de 30 días del incidente sin sufrir represalias por ejercer sus derechos (para mas información, lea el #9). Si prefiere, puede pedir que OSHA no revele su nombre a

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al publico con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

su empleador, y también puede presentar una queja anónima. Puede presentar una queja por teléfono 1-800-321-OSHA [a la oficina local](#), o [por internet](#).

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 2 of 17

[Regresa al Índice](#)

2) Trabajar en un lugar de empleo sin sufrir discriminación.

¿Qué dice la ley?

Hay varias leyes federales que prohíben la discriminación en el lugar de empleo. Estas leyes aplican a empleadores privados que emplean quince empleados o más, o que reciban dinero federal. Las leyes federales también aplican a la mayoría de los empleadores gubernamentales, agencias de empleo, organizaciones laborales, y programas de entrenamiento. [El Acta de Americanos con Discapacidades](#) (ADA) protege a empleados de la discriminación de discapacidades en el lugar de empleo. Empleadores violarían el ADA si se despiden a alguien, o no lo contratan por razón de su discapacidad. Otra violación del ADA es no proporcionar cambios razonables a empleados con discapacidades que necesiten cambios razonables. Últimamente, es posible que sea ilegal para que empleadores discriminen contra empleados por razón de tener miembro de familia, amigo, u otro compañero con discapacidades. [El Título VII de la Ley de Derechos Civiles](#) se protege a empleados de la discriminación por razón de (entre otras razones) su raza u origen nacional (por ejemplo, ser asiático, y tener padres quienes inmigraron por países afectados). [La Ley Contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad](#) (ADEA) protege a empleados mayores de 40 años de la discriminación por razón de edad. La ADEA y el Título VII también prohíben la discriminación por razón de tener miembro de la familia o ser asociado con alguien protegido por las leyes.

¿Cómo me protege la ley?

Los empleadores cubiertos por la ley tienen el requisito de proporcionar cambios razonables para ayudar que los empleados discapacitados puedan cumplir su trabajo y disfrutar los beneficios del trabajo. Los empleadores no tienen la obligación de proporcionar cambios si el cambio impone una carga excesiva (por ejemplo, si cuesta mucho o no es posible). Un ejemplo de un cambio razonable es permitir que el empleado haga su trabajo por teléfono o computadora porque la persona tiene discapacidad que le da un sistema inmunitario comprometido o discapacidad que le hace más probable que sufriera complicaciones severas por COVID-19. Para pedir un cambio razonable, debe usar el proceso aprobado por su empleador. Si su empleador no tiene proceso, debe escribir una carta o un correo electrónico a su supervisor y al representante de Recursos Humanos pidiendo un cambio razonable. Los empleados deben pedir un cambio razonable lo más pronto posible. Las leyes del ADA, el Título

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

VII, y el ADEA denuncian el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo (por ejemplo, chistes racistas o inapropiadas sobre su origen nacional). También, se previenen que los empleadores le maltraten por razón de su discapacidad, edad, raza, u origen nacional (por ejemplo, reducir sus horas por razón de su edad mayor que 40, o cambiar sus responsabilidades porque los clientes, “no quieren que alguien asiático le sirvieran.”)

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Puede presentar cargos juntos de la discriminación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (TWC-CRD) con abogado o sin asistencia legal. Para presentar cargos de discriminación, puede llamar al EEOC en 1-800-669-4000, y puede llamar al TWC-CRD en 1-888-452-4778. Si llama al EEOC o al TWC-CRD, explique claramente que usted quiere presentar reclamos juntos de discriminación. Si decide presentar reclamos juntos de discriminación o un solo reclamo con el TWC, tiene que presentar el cargo entre 180 días de la acción discriminatoria. Si decide presentar un solo reclamo con el EEOC, tiene 300 días para presentar el reclamo.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 4 of 17

[Regresa al Índice](#)

3) Usar la excedencia sin pago para cuidar a si mismo o a un miembro de su familia.

¿Qué dice la ley?

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) se garantiza a ciertos empleados hasta 12 semanas de ausencia sin pago para cuidar a si mismo si tiene una seria condición de salud o para ciertos miembros de la familia (esposo/a, padres, o hijo/as biológicos, adoptados, niños en acogimiento, hijastros, personas bajo tutela, o el hijo/a de alguien que comparte los derechos de los padres) con una seria condición de salud. El COVID-19 se considera [una seria condición de salud](#) si requiere que la paciente se ingrese al hospital (por ejemplo, si tiene que pasar la noche en el hospital) o si se hace incapacitado (si no puede trabajar, asistir a la escuela, o hacer lo normal de cada día) para tres días y requiere que el tratamiento por su proveedor de atención medico siga. Para calificar, un empleado tiene que trabajar para el empleador con 50 o más empleadores y el empleado tiene que haber trabajado para el empleador por 12 meses o más. Los 12 meses de trabajo no tienen que ser consecutivos (puede ser trabajo de temporada), pero el empleado tiene que haber trabajado 1,250 horas (más o menos 24 horas cada semana) en los doce meses antes de pedir la excedencia sin pago.

¿Cómo me protege la ley?

Los empleados cubiertos por el FMLA pueden usar hasta 12 semanas de excedencia sin pago (puede usar todo el tiempo consecutivamente, o puede usar incrementos mas pequeños) para cuidar a si mismo o a ciertos miembros de la familia. Los empleadores tienen que mantener el seguro medico mientras el empleado está tomando la excedencia sin pago del FMLA y tiene que restablecer al empleado a su mismo trabajo, o una posición casi idéntica al regresar de su excedencia sin pago del FMLA. Los empleados tienen que pedir la excedencia sin pago de sus empleadores lo más pronto posible. Su empleador tiene que responder a su petición entre 5 días de trabajo y decirle si califica o no para la excedencia sin pago bajo el FMLA. Es posible que su empleador le requiera llenar unas formas y pidiera una certificación medica de su proveedor.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si cree que sus derechos bajo el FMLA han sido violados, debe contactar al departamento de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al publico con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Hay varias [oficinas en Texas](#), y cada oficina tiene su propio numero de teléfono.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al publico con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 6 of 17

[Regresa al Índice](#)

4) Usar licencia laboral pagada (ausencia retribuida) de emergencia por FMLA si no puede trabajar por razón de que la escuela de su hijo o hija está cerrada o el cuidado de los niños no está disponible por razón de COVID-19.

¿Qué dice la ley?

La Expansión de Emergencia de la Ley de Ausencia Familiar y Medica (EFMLEA), que empezó el primero de abril, extiende las protecciones del FMLA (las protecciones están descritas en la página 4, en la sección 3). La ley protege a los empleados que no pueden trabajar (o trabajar por teléfono o computadora) por necesidad de cuidar a sus hijos por razón de que la escuela está cerrada o el cuidado de los niños no está disponible por razón de COVID-19. La mayoría de los empleadores que emplean menos de 500 empleados son obligados de proveer EFMLEA laboral pagado para cada empleado que ha sido empleado en nomina por 30 días antes de la petición. Ciertos proveedores de servicios médicos y personales de emergencias, incluyendo empleados de clínicas, farmacias, y empleadores de obras públicas no son elegibles para la licencia laboral pagada de EFMLEA. Los empleadores que emplean menos de 50 empleados que no podrían seguir operando si tuvieran que proveer la licencia laboral pagada, no son obligados de proveer la licencia laboral de EFMLEA.

¿Cómo me protege la ley?

Los empleados elegibles para la licencia laboral pagada de EFMLEA pueden usar hasta 12 semanas de licencia laboral sin miedo de perder su empleo. Su empleador le puede requerir que la use de una vez hasta que la licencia laboral pagada se acabe. Si usted y su empleador están de acuerdo, usted puede usar su licencia laboral pagada poco a poco, sólo cuando la necesite. Los primeros 10 días de la licencia laboral de EFMLEA pueden ser sin pago, pero si usted tiene otra forma de licencia paga, como Días de Enfermedad Pagados, puede elegir usarlos (y su empleador tiene el derecho de obligarle usarla). Para las 10 semanas siguientes, su empleador tiene que pagarle hasta dos tercios de su tarifa por hora hasta \$200/día o \$10,000 en total. Su empleador no le puede despedir, castigar, o tomar represalias por pedir o usar la licencia laboral pagada de EFMLEA. Los empleadores que emplean entre 50 y 500 empleados tienen que seguir los requisitos de establecidos por FMLA. Sin embargo, si su empleador emplea menos de 25 empleados, no tienen la obligación de restablecerle a su empleo si su posición no existe como resultado de la pandemia.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si cree que sus derechos bajo el FMLA han sido violados, debe contactar al departamento de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Hay varias [oficinas en Texas](#), y cada oficina tiene su propio número de teléfono.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 8 of 17

[Regresa al Índice](#)

5) Usar licencia paga (ausencia retribuida) si usted o un miembro de su familia está enfermo de, o está impactado de manera severa por COVID-19.

¿Qué dice la ley?

La ley reciente de Licencia Pagada por Enfermedad de Emergencia (EPSLA), que empezó el primero de abril, requiere que todos los empleadores con menos de 500 empleados provean 10 días de licencia pagada para empleados elegibles en las categorías siguientes:

- Que están sujetos a una orden de cuarentena o aislamiento Federal, Estatal, o local relacionada al COVID-19;
- Han sido instruidos por un proveedor de servicios de salud que se ponga en cuarentena por COVID-19;
- Están experimentando síntomas de COVID-19 y están solicitando diagnóstico médico;
- Están cuidando a una persona sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento o que ha sido instruido que se ponga en cuarentena;
- Están cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados está cerrado (o cuidados infantiles no están disponibles) por razones relativas al COVID-19; o
- Están experimentando otras condiciones similares a las especificadas por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta con los Secretarios del Tesoro y del Trabajo.

Es posible que ciertos proveedores de servicios médicos y personales de emergencias, incluyendo empleados de clínicas, farmacias, y empleados de laboratorios de investigaciones no puedan usar la licencia laboral pagada de EPSLA. Los empleadores que emplean menos de 50 empleados que no podrían seguir operando si tuvieran que proveer la licencia laboral pagada no son obligados de proveer la licencia laboral de EPSLA para el cuidado de hijos.

¿Cómo me protege la ley?

Generalmente, la Ley establece que los empleados elegibles (empleados a tiempo completo de empleadores cubiertos), son elegibles a hasta 80 horas de licencia pagada por enfermedad a la tasa regular de pago del empleado por una cantidad hasta \$511 por día y \$5,110 en agregado por un periodo de dos semanas si está en una de las primeras tres categorías arriba, o por hasta \$200

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

por día y \$2,000 en agregado por un periodo de dos semanas si está en una de las tres últimas categorías. Si es empleado elegible a tiempo parcial, es elegible a una licencia por el número de horas que un empleado normalmente trabajaría durante este periodo, sujeto a los mismos máximos de cada día. Usted tiene la obligación de usar toda la licencia de una vez hasta que la necesidad de la licencia se acaba. Su empleador no le puede obligar que use otro tipo de licencia pagada o sin pago en vez de la licencia de emergencia pagada. Su empleador no le puede despedir, castigar, ni tomar represalias por pedir o usar la licencia pagada de emergencia.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si cree que sus derechos bajo el FMLA han sido violados, debe contactar al departamento de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Hay varias [oficinas en Texas](#), y cada oficina tiene su propio número de teléfono.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 10 of 17

[Regresa al Índice](#)

6) Ser pagado por el trabajo que usted ha realizado.

¿Qué dice la ley?

La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA por sus siglas en inglés) y la Ley de Salario Mínimo de Texas (TMWA) generalmente requieren que los empleadores paguen a sus empleados no menos de \$7.25 por hora para todas las horas trabajadas.

Adicionalmente, el FLSA requiere que empleadores cubiertos (la mayoría de los empleadores cuyo volumen bruto anual de ventas o negocio hechos es por lo menos de \$500,000) paguen los empleados elegibles una vez y media mayor su salario horario para todas las horas trabajadas más que 40 en una semana de trabajo.

¿Cómo me protege la ley?

Estas leyes le dan el derecho de recibir los sueldos para el trabajo que ha realizado. Incluye el tiempo en que usted está tiene que estar en el lugar de trabajo esperando su asignación, el tiempo manejando entre lugares de trabajo, y tiempo preparando o cerrando su lugar de trabajo. La ley del FLSA también les da el derecho a empleados de recibir el pago de una vez y media mayor para las horas adicionales de las 40 en la semana de trabajo, y la ley prohíbe que los empleadores tomen represalias contra los empleados que presenten quejas o reclamos sobre las violaciones de la ley. Estas protecciones aplican independientemente de su estatus migratorio.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Una empresa bajo el alcance de esta Ley es una cuyas actividades operativas son realizadas mediante operaciones unificadas o control común por unas varias personas, para el fin común del negocio y cuyo volumen bruto anual de ventas o negocios hechos es por lo menos de \$500,000 o algunos empleadores involucrados en el comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal. La ley del TMWA también cubre la mayoría de los empleadores no cubiertos por el FLSA. Si cree que sus derechos bajo el FLSA han sido violados, debe contactar al departamento de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Hay varias [oficinas en Texas](#), y cada oficina tiene su propio número de teléfono. Si cree que sus derechos bajo el TMWA han sido violados, debe presentar un reclamo de sueldos con la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas [por su sistema por internet](#).

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

7) Recibir pagos a tiempo, y si perdió su empleo, de recibir su último cheque.

¿Qué dice la ley?

La Ley Tejana del Salario Atrasado exige que los patrones de Tejas (no importa cuantos empleados, sino excluye los empleadores públicos como el gobierno federal, el gobierno estatal, o el gobierno local) que paguen no menos de una vez al mes a sus empleados que no son sujetos a las disposiciones de la ley de las Normas Laborales Justas (FLSA), en lo referente al pago de horas adicionales. A todos los demás empleados hay que pagarles no menos de dos veces mensuales y los empleadores también tienen que pagar temporalmente el ultimo cheque a los empleados que le han despedido.

¿Cómo me protege la ley?

La ley le da elegibilidad del pago regular de los sueldos que ha ganado. Si alguien renuncia a su trabajo, se jubila, o deja de trabajar voluntariamente, la ley obliga a su empleador que le pague lo que ganó usted en el siguiente día de paga después de la fecha de su renuncia. Si su empleador le despide (si usted está separado involuntariamente de su trabajo), la ley obliga que su empleador le entregue su último cheque entre seis días de la despedida. Los empleos solo tienen el derecho a pagos para beneficios como días de vacaciones, de enfermedad, o la indemnización si el empleador lo ofreció en un contrato o acuerdo escrito. Estas protecciones cubren a todos independientemente del estatus migratorio.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si cree que sus derechos bajo la Ley de Texas de Salario Atrasado han sido violados, debe presentar un reclamo de sueldos con la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas [por su sistema por internet](#).

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

8) Abogar para condiciones mejores y más seguras para usted y sus compañeros de trabajo.

¿Qué dice la ley?

La Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRA) garantiza el derecho de los empleados, (si son miembros de sindicatos o no) a “organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas” o abstenerse de tomar parte en cualquiera de las actividades anteriores. La ley menciona la asistencia o protección **mutua**, y por eso un empleado tiene que abogar por si mismo y por parte de sus compañeros de trabajo, y no solamente si mismo para invocar esta protección. Lo mejor es si un grupo de empleados se organizan juntos. Los trabajadores agrícolas y domésticos y los empleados del gobierno no son protegidos por el NLRA, pero si tienen el derecho de organizar en su lugar de empleo y solicitar de parte de un sindicato. Los empleadores deben hablar específicamente de las condiciones que quieren cambiar (por ejemplo, condiciones de trabajo más seguro, o recibir sueldos realizados). Es posible que las demandas y acciones serían protegidos contra represalias por otras leyes sobre los derechos de trabajadores, como OSHA o leyes federales o estatales de sueldos.

¿Cómo me protege la ley?

Esta ley prohíbe que los empleadores tomen represalias (para más información, lea el #9 abajo) contra empleados que participen en actividades concertadas protegidas como negociar mejores condiciones de empleo (por ejemplo, que el empleador proporcione guantes o protección respiratoria), beneficios (licencia pagada/ausencia retribuida de enfermedad, o el derecho de restablecer el empleo después de la despedida), y otros términos y condiciones del empleo. Otros ejemplos de actividades concertadas protegidas incluyen participar en una huelga, discutir el salario con sus compañeros de trabajo, o reportar condiciones del empleo o problemas en el lugar de trabajo con los medios.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si cree que su empleador ha violado la ley del NLRA, tiene 6 meses para presentar una [renuncia](#) con su [Oficina Regional](#) de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

(NLRB), la agencia gubernamental que se encarga de hacer cumplir la ley NRLA. Las oficinas de Texas están ubicadas en Fort Worth (817-978-2921), Houston (281-228-5600), y San Antonio (210-472-6140). Para mas información, o ayuda en presentar una renuncia, llame a su oficina regional.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al publico con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 14 of 17

[Regresa al Índice](#)

9) Trabajar sin miedo de represalias.

¿Qué dice la ley?

Todas las leyes indicadas arriba tienen secciones que prohíban que los empleadores tomen represalias contra empleados por haber ejercitado sus derechos. Unos ejemplos de represalias incluyen despedir, castigar, reducir horas o pagos, degradar o asignar responsabilidades menos deseables, o llamar a la policía o a la migra. Las amenazas de tomar represalia de cualquier forma en la lista también pueden ser represalia ilegal.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 15 of 17

[Regresa al Índice](#)

10) Recibir las prestaciones del desempleo.

¿Qué dice la ley?

El Seguro por Desempleo (UI en inglés) provee beneficios temporales de asistencia económica para trabajadores que se encuentran desempleados por razones relacionadas con el coronavirus o por razones que no son de mala conducta. Para calificar para los beneficios para desempleados en Texas, tiene que haber ganado el pago mínimo trabajando en Texas por los 12 – 18 meses pasados. También necesitará el nombre del negocio, dirección, las fechas que trabajó para su empleador, y sus horas y sueldos normales para una semana de trabajo de su último empleador. Los que no son ciudadanos de los Estados Unidos pueden solicitar los beneficios del desempleo regulares si tienen un permiso de trabajo válido que estaba válido durante todo el periodo de tiempo de trabajo y también del desempleo. Los que tienen un permiso de trabajo también tienen que incluir su número de alíen (número A) en la solicitud.

Los que no califiquen para los beneficios del desempleo del estado, como los que trabajadores autónomos, contratistas independientes, trabajadores de tiempo parcial, o los que no tienen tanta historia de trabajo para calificar pueden solicitar beneficios usando el programa de Asistencia de Desempleo por Desastre (PUA en inglés).

¿Cómo me protege la ley?

Si (1) su empleador ha cerrado operaciones temporalmente como resultado de COVID-19, y está previniendo que los empleados trabajen, (2) su empleador reduce sus horas como resultado de COVID-19, (3) usted tiene el despido temporal pero tiene la expectativa de regresar a su trabajo después de la pandemia, (4) usted renunció su trabajo por razón del riesgo de la exposición o la infección o para cuidar a un miembro de su familia, o (5), no está trabajando actualmente por razones similares que no son de mala conducta, es posible que usted califique para los beneficios del desempleo.

Si usted es trabajador para Uber o Lyft; contratista independiente; o trabajador por cuenta propia, y su ingreso ha bajado como resultado de COVID-19, es posible que usted califique para los beneficios de la Asistencia de Desempleo por Desastre. Su solicitud para los beneficios del desempleo regulares tiene que ser negado antes de que pueda solicitar los beneficios de la Asistencia por Desempleo por Desastre. Solicite por internet usando [Los Servicios de Beneficios del Desempleo](#) o por llamar a

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (TWC) usando el número 800-939-6631 entre las 8am-6pm de lunes a viernes. Bajo circunstancias normales, el pago para la primera semana de su reclamo está retenido hasta que sus beneficios se acaban y usualmente usted tiene la obligación de reportar sus fuerzas para buscar trabajo. Sin embargo, la fila de esperanza y los requisitos de reportar una búsqueda de trabajo han sido renunciado como resultado de COVID-19.

¿Qué hago si mis derechos han sido violados?

Si recibe una Noticia de Determinación por el TWC negando sus beneficios de desempleo, puede apelar la decisión por una apelación escrita entre 14 días de la fecha de la Notificación de Determinación.

El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley y no es sustitución para el consejo legal de un abogado. Las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.

Página 17 of 17

[Regresa al Índice](#)