Departamento de Trabajo de EEUU
Sección de Horas y Sueldos

U.S. Wage and Hour Division

Mayo 2010

Hoja de Datos # 72: El Empleo y los Salarios Bajo la Ley Federal Durante Desastres Naturales y la Recuperación

La Sección de Horas y Sueldos (WHD - siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos hace cumplir una variedad de leyes con protecciones para los trabajadores, incluyendo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA - siglas en inglés), la Ley de Ausencia Familiar y Médica, y la Ley Para la Protección de Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros (MSPA-siglas en inglés). WHD provee aquí respuestas a algunas preguntas básicas para asegurarse de que en estos momentos críticos se le pague correctamente a todo individuo por el trabajo que haya desempeñado.

FLSA es la ley de aplicación más general referente a salarios y a horas de trabajo. FLSA exige que los empleadores paguen a sus empleados no exentos y bajo el alcance de la ley no menos del salario mínimo federal por cada hora en efecto trabajada y el pago por sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular del empleado por todas las horas en efecto trabajadas en exceso de 40 horas en una semana laboral. No se pueden descartar estas exigencias durante desastres naturales y esfuerzos de recuperación.

1. **Muchos empleados trabajaron durante la semana anterior al desastre, pero las empresas se encuentran cerradas actualmente y muchos archivos de contabilidad fueron destruídos. ¿Cómo podrían obtener sus últimos cheques de pago esos empleados? Y, ¿cuán pronto se les tiene que pagar?**

FLSA exige el pago de por lo menos todo el salario mínimo y el pago de sobretiempo que se le debe al empleado bajo el alcance de la ley por las horas que el empleado trabajó. Si se ha retrasado el último cheque de pago a causa de una situación de desastre, y el empleado tiene preguntas acerca de la FLSA, el empleado debe llamar a la línea gratuita de asistencia de WHD al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243).

2. **¿Por cuántas horas tiene el empleador obligación de pagarle a un empleado pagado por hora que trabaja una semana parcial porque el negocio del empleador se cerró a causa del desastre?**

FLSA se aplica generalmente a las horas en efecto trabajadas. No exige que los empleadores que no puedan proveer trabajo, a causa de un desastre natural, les paguen a los empleados no exentos bajo la ley por las horas que, de otra manera, hubieran trabajado.

3. **Los trabajadores ¿pueden recibir compensación por desempleo mientras se encuentren sin trabajo?**

Para información sobre el seguro por desempleo y la asistencia por desempleo a causa de un desastre, llame a la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo al 1-877-US-2JOBS (1-877-872-5627).

4. **Si alguien sirve de voluntario para una agencia pública, ¿tiene derecho a compensación?**

Todo individuo que ofrezca sus servicios como voluntario a una agencia pública (tal como al gobierno de un estado, condado o ciudad) en una capacidad de auxilio por emergencias, no se considera empleado bajo FLSA al cual se le debe compensación si:

- Desempeña tales servicios por razones cívicas, caritativas o humanitarias sin la promesa, expectativa, o el recibo de compensación. No obstante, al voluntario que desempeñe tales servicios se le puede pagar por gastos, beneficios razonables o una gratificación nominal por desempeñar tales servicios; y
- Ofrece sus servicios libremente y sin coerción, directa o implícita; y
- No es, de otro modo, empleado por la misma agencia pública para desempeñar los mismos servicios que propone desempeñar voluntariamente.

5. Si el individuo sirve como voluntario para una organización privada sin fines lucrativos, ¿tienen derecho a compensación?

Todo individuo que ofrezca sus servicios voluntariamente en una capacidad de auxilio por emergencias a organizaciones privadas sin fines lucrativos por razones religiosas o humanitarias, sin la contemplación o el recibo de compensación, no es considerado empleado al cual se le debe compensación bajo FLSA. Sin embargo, empleados de dichas organizaciones no pueden ofrecer sus servicios como voluntarios a sus empleadores para desempeñar los mismos servicios que desempeñan como empleados sin compensación.

En casos donde se le solicite al empleador que provea sus servicios, incluyendo los de sus empleados, para ayudar con un desastre bajo las facultades generales de policía federal, estatal o local, los empleados del empleador se considerarán empleados del gobierno mientras estén brindando dichos servicios. Ninguna de las horas trabajadas en los servicios de ayuda por desastre contará como horas trabajadas para el empleador bajo FLSA.

Dónde obtener información adicional

Para más información, visite nuestro sitio en la red de la Sección de Horas y Sueldos en: http://www.wagehour.dol.gov y/o llame nuestra línea gratuita de información y asistencia, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no debe ser considerada con el mismo tenor como las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Póngase en Contacto con Nosotros