

# Derechos de empleo para veteranos y miembros del servicio

**¿Tengo derecho a preferencia de contratación?** Sí. En Texas, los veteranos de tiempos de guerra, las viudas y huérfanos de quienes fallecieron en servicio activo tienen derecho a preferencia de contratación cuando buscan empleo. Si se reduce la fuerza laboral, los veteranos tienen 'preferencia de retención' sobre los no veteranos. Para calificar, debe tener por lo menos 90 días consecutivos de servicio militar (o que se le haya dado baja debido a discapacidad relacionada con el servicio) y su condición de baja debe deberse a otras razones que no sean deshonrosas.

**¿Puedo cobrar beneficios por desempleo?** Si es miembro del servicio que se separa del servicio activo, puede calificar para compensación por desempleo si no puede encontrar un nuevo empleo. El programa de Compensación por Desempleo para Ex Miembros del Servicio (UCX, por sus siglas en inglés) ofrece beneficios por desempleo. En Texas, el UCX está administrado por la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas, [www.twc.state.tx.us](http://www.twc.state.tx.us). Debe mostrar que estuvo en servicio activo en el ejército de EE. UU. y que se separó en condiciones honorables. No hay deducción de nómina de sus salarios para protección del seguro de desempleo.

**¿Se le exige a mi empleador que conserve mi puesto de trabajo vacante mientras yo estoy en licencia para prestar servicio militar?** Sí. La ley de Texas amplía algunas protecciones federales de empleo para miembros del servicio y veteranos que están disponibles conforme a la Ley de Derechos de Contratación y Recontratación para el Personal del Servicio Uniformado (USERRA, por sus siglas en inglés) y agrega algunas protecciones legales.

- En Texas, los derechos de la USERRA se extienden a todos los empleados de los sectores público y privado que sean veteranos o que actualmente estén en los servicios armados, de cualquier rango, incluidos reservistas y miembros de la Guardia del Estado de Texas. Las protecciones de empleo son válidas independientemente de si el servicio es voluntario o involuntario, en tiempos de paz o en tiempos de guerra.
- Un empleador no puede discriminar a un empleado por motivos de servicio militar.
- El puesto de trabajo de un veterano o de un miembro del servicio puede conservarse vacante hasta por 5 años de servicio militar acumulado. Los cursos de capacitación obligatorios y las emergencias nacionales no cuentan contra los 5 años acumulados.
- El empleado tiene derecho a que se le recontrate en el puesto que tendría si no se hubiera marchado para realizar servicio militar. En algunas situaciones, esto significa una posición comparable, pero la antigüedad laboral, el sueldo y la condición laboral deben permanecer sin cambio.
- No se le puede dar baja al empleado ni someterlo a acciones laborales adversas durante un año después de la fecha de reinstalación, salvo que hubiera causa.
- Si el servicio militar dura más de 30 días, el empleado puede optar por continuar con el seguro de salud que ofrece el empleador hasta por 24 meses, pero es posible que tenga que pagar una parte o toda la prima. Si no se encuentra en el seguro del empleador, al empleado se le debe agregar al regresar. Si el servicio dura menos de 31 días, el plan de salud permanece intacto como si el empleado no se hubiera marchado.
- Los planes de pensiones y por antigüedad continuarán acumulándose durante la ausencia del empleado por prestación de servicio militar. Los planes de jubilación financiados por el empleador deben continuar realizando los aportes de pensión y jubilación durante la licencia para ausentarse del empleado. Los empleados del estado de Texas pueden hacer que cuente su tiempo de servicio activo en el ejército hacia la jubilación del estado.

**¿Cuánto tiempo tengo para presentarme a mi antiguo puesto de trabajo?** Si su ausencia fue menor a 30 días consecutivos, debe presentarse de vuelta al trabajo el primer día calendario después de completar su período de servicio (después de tomar en cuenta el tiempo de transporte y 8 horas de descanso). Si regresa dentro de los 31 a 180 días de la fecha de baja, debe presentar una solicitud oral o escrita de reemplazo dentro de los 14 días posteriores a que haya finalizado su período de servicio. Si regresa en más de 181 días a partir de la fecha de que haya finalizado su servicio militar, debe presentar una solicitud de empleo dentro de los 90 días posteriores a haber concluido su servicio. Estos plazos pueden prorrogarse por un máximo de dos años para acomodar a un miembro del servicio o a un veterano que haya estado hospitalizado o convaleciente de una lesión o enfermedad que comenzara durante el período de servicio militar.

**¿Debe mi anterior empleador también hacer adaptaciones para mi discapacidad relacionada con el servicio?** Sí. Si se está recuperando de una lesión relacionada con el servicio, dispone de hasta dos años a partir de la fecha de baja para regresar a su empleo o solicitar la recontratación. La discapacidad no tiene que ser permanente para recibir adaptación.