1. ¿Cuál es “El Acta de Empleo de Servicio Uniformado y de los Derechos a ser Re-empleado”?

   El Acta de Empleo de Servicio Uniformado y de los Derechos a ser Re-empleado (“El Acta de los Reservistas”) es la ley que provee protección de beneficios y empleo para los reservistas militares de Estados Unidos. El Congreso habilitó esta ley para motivar a la gente a convertirse en reservistas al minimizar la interrupción al reservista que debe dejar su trabajo cuando se le llama a servicio activo.

2. ¿Cómo conservo mi empleo si soy un Reservista y me llaman a servicio activo?

   Aviso

   Usted debe de dar a su empleador aviso de su necesidad de ausentarse y de sus planes de regresar. El aviso puede ser ya sea oral o escrito. Sin embargo, si usted es “evacuado” antes de que haya tenido tiempo de avisarle formalmente a su empleador, el requisito de avisar puede ser pospuesto o se le puede excusar.

   Regreso al Trabajo

   Dependiendo de la duración del servicio activo, se le requiere a usted que regrese a trabajar tan pronto como haya completado el servicio activo. Si usted está en el servicio y al mismo tiempo ausente del trabajo por menos de 31 días, usted debe de reportarse al trabajo el primer día después del cumplimiento del servicio, sin que se incluya el tiempo para viajar a casa y un lapso de ocho horas de descanso. Si usted se ausenta del trabajo entre 31 y 180 días, usted debe de presentar una solicitud de re- empleo dentro de los 14 días siguientes después de completar su servicio militar. Si usted se ausenta del trabajo por más de 180 días, usted debe de presentar una solicitud de re-empleo dentro de los 90 días de completar su servicio militar. (Nota: Ya que los reservistas tienen que ser re empleados, la “solicitud” es en sí un aviso de su intención de regresar a trabajar, comparada con una solicitud típica de trabajo que encierra el riesgo de ser rechazada.)

3. Cuando regrese de mi actividad militar, ¿puede mi empleador ponerme en una posición más baja que la que tenía que cuando me fui?

   Normalmente no. Cuando regrese de su obligación militar, se requiere que su empleador lo ponga en la posición que usted tendría suponiendo que usted no se haya ausentado con la condición de que usted esté capacitado para el trabajo, o que pueda ser entrenado después de esfuerzos razonables de su empleador para ayudarle a estar capacitado. De igual manera, usted debe de recibir aumentos de sueldo, ascensos y antigüedad como si nunca se hubiera ausentado.

4. ¿Tengo alguna clase de protección contra el despido una vez que regrese a mi trabajo después de mi obligación militar?

   Sí. Aunque la mayoría de los empleados se emplean “de consentimiento” (“at-will”), lo cual significa que pueden ser despedidos por cualquier razón con tal de que no sea discriminatoria (ejemplos: basada en razones raciales, sexuales, religiosas, de origen nacional, etc.) o por razones que violan el reglamento general (ejemplos: el reporte de una situación peligrosa en el trabajo), el servicio militar puede cambiar su situación laboral “de consentimiento”. Si su servicio militar fue de más de 30 días pero de menos de 181 días, en los siguientes 180 días a partir de la fecha de que empiece a trabajar otra vez, su empleador lo puede despedir solamente si tiene una *buena razón*. Si usted sirvió por más de 180 días, entonces dentro del año siguiente a partir de la fecha de que empiece a trabajar otra vez, su empleador lo puede despedir solamente si tiene una *buena razón.*

5.

Mi empleador dice que va costarle demasiado dinero si me da el empleo otra vez. ¿Qué puedo hacer?

Si su empleador puede mostrar que esto le causará una “privación excesiva,” (no sólo una mera inconveniencia) debido una dificultad o gasto significantes, a él se le exonera de su obligación de devolverle el empleo a usted. Ya sea que algo pueda ser una “privación excesiva” o no, depende de muchos factores (ejemplo: que el empleador se fuera a la quiebra) que tienden a ser difíciles de probar por parte de los empleadores.

6.

¿Qué pasa si en el proceso de mi servicio militar me volví discapacitado?

El Acta de los Reservistas requiere que su empleador le facilite acomodaciones razonables si sus discapacidades están relacionadas con su servicio militar sin importar si esas discapacidades estén cubiertas por bajo el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) o su equivalente en California: El Acta de Empleo y Vivienda Justa (FEHA). Si usted no está capacitado para la posición que usted debería de tener debido a sus discapacidades relacionadas con el servicio, su empleador debe de transferirlo a otra posición de igual antigüedad, jerarquía y paga, si tal posición está disponible.

7.

¿Se requiere que mi empleador me pague mientras estoy de permiso en el servicio militar?

Aunque algunos empleadores podrían proveer días *pagados* de permiso militar, no se requiere que lo hagan. Sin embargo, si su empleador decide pagarle a un empleado mientras éste esté de permiso militar, se requiere que extienda uniformemente esta regla a *todos* los reservistas.

8.

¿Puede mi empleador requerirme a usar mi tiempo de vacaciones mientras estoy de permiso en el servicio militar?

No. Sin embargo, su empleador no puede negarse a que usted use su tiempo de vacaciones si usted decide hacerlo.

9.

¿Estoy todavía cubierto por el seguro de salud de mi empleador mientras estoy en el servicio militar activo?

Su empleador está obligado a cubrir su seguro de salud por 30 días mientras usted está en el servicio activo. Después de los 30 días, una ley federal conocida como “COBRA” requiere que su empleador continúe cubriendo las cuotas de su seguro de salud hasta 18 meses pero también requiere que usted pague hasta el 102% de su cuota total bajo este plan.

Si usted está en el servicio activo por más de 30 días, usted y sus dependientes deben de estar protegidos por el cuidado de salud militar. Para más información acerca de estos programas, contacte a su unidad militar.

Finalmente, otra ley conocida como El Acta de Contabilidad y Aporte de Seguro de Salud (HIPAA), podría darle a usted y a su familia el derecho de suscribirse a otro plan de salud de otro grupo tal como el grupo de seguro de salud del empleador de su esposa(o). Usted tiene esta opción de suscripción sin importar las fechas límites de suscripción del otro grupo de seguro de salud. Para ser elegible, usted debe solicitar la suscripción al plan del otro grupo de seguro de salud dentro de los 30 días siguientes de perder su elegibilidad de protección del plan de su empleador actual. Después de solicitar esta suscripción especial, usted debe de estar incluido en el otro plan no más tarde que el primer día del primer mes después de su solicitud de suscripción. Sí usted va a estar en servicio activo por más de 30 días en su plan actual, la cobertura en otro plan a través de una suscripción especial podría ser más barata que la cobertura continúa de COBRA debido a que el otro empleador normalmente paga parte de la prima.

10.

¿Cómo es afectado mi plan de retiro por las vacaciones militares?

Los beneficios de su pensión no deben de ser afectados debido a sus vacaciones militares. El crédito de su pensión debe de ser el mismo como si usted no se hubiera ausentado. Si a usted se le pide hacer contribuciones laborales a su plan de pensión, a usted se le debe de dar la oportunidad de reponer cualquier contribución no hecha en un lapso de hasta tres veces la duración de su servicio militar sin que exceda cinco

años.

11.

¿Qué puedo hacer si mi empleador viola mis derechos bajo el Acta de los Reservistas?

Usted puede llenar una forma de queja en Departamento del Trabajo o directamente levantar un acta en un tribunal. Si su empleador viola el Acta de los Reservistas, se le pueden imputar varias multas, incluyendo, sus salarios perdidos, costos de abogado, costos de peritos y otros relacionados con el caso legal. El Acta de los Reservistas no tiene estatutos de limitación (es decir, ciertas fechas límites en las que un empleado levante una demanda legal), pero si está planeando demandar a su empleador por la violación del Acta de los Reservistas, debería de hacerlo lo más pronto posible para conservar vigente la evidencia en el caso que pueda serle útil a usted.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.