

Arbitraje de Reclamos de Empleo

SUS DERECHOS LEGALES

1. ¿Qué es arbitraje?

Un arbitraje es una alternativa en lugar de presentar el caso ante un tribunal. Ambos interesados presentan sus pruebas ante un árbitro imparcial y neutral (o ante un consejo de árbitros) en vez de presentar su disputa ante un juez o jurado. El árbitro puede ser un abogado(a) y/o una persona con experiencia en el tema que se está tratando, pero ninguna de estas características es requerida. La decisión del árbitro es final y legalmente vigente, y generalmente no se puede apelar.

2. ¿Cuál es la diferencia entre un arbitraje y un caso “normal” ante un tribunal (la corte)?

El arbitraje es generalmente menos formal que el tribunal y le permite a los interesados tener más privacidad. El arbitraje también es generalmente más rápido y más barato que presentar una demanda ante el tribunal. Por esto muchos empleadores les exigen a sus empleados que firmen, como condición de empleo, un acuerdo donde prometen llevar cualquier disputa a un árbitro en lugar de un tribunal.

Por otro lado, los empleados a menudo critican estos acuerdos de arbitraje por muchas de estas razones:

- Los árbitros no tienen que ser abogados y por eso puede que no se apeguen a las leyes ni que justifiquen sus fallos.
- Los patrones pueden seleccionar a los árbitros basándose en su historial de decisiones que han beneficiado al patrón antes, mientras que los empleados tienen una alta probabilidad de no conocer el tipo de fallos que los árbitros hayan otorgado antes.
- Un empleado puede llevar a cabo un solo caso de arbitraje con su patrón, pero el patrón puede llevar a cabo muchos casos de arbitraje con otros empleados en diferentes ocasiones. Esto puede presentar un conflicto de intereses para los árbitros. Puede que los árbitros favorezcan a los patrones para que los contraten para otros casos en el futuro.
- El arbitraje le niega a los empleados la oportunidad de presentar sus quejas ante un consejo formado por sus iguales, quienes, en la opinión de los empleados, podrían ser más comprensivos que un árbitro.

3. ¿Qué tipo de asuntos pueden ser arbitrados?

Puede que los empleados se vean obligados a arbitrar casi cualquier disputa que surja en el trabajo como condición de empleo. Los asuntos podrían ser sobre problemas de contrato (o sea, cualquier problema que surja del contrato de empleo), o problemas de salarios no pagados, e incluso cualquier reclamo federal o estatal de discriminación (por edad, raza, género, religión, embarazo, incapacidad u origen nacional) en lugar de llevar estos casos ante un tribunal.

4. Y si he firmado un acuerdo de arbitraje ¿hay alguna manera de llevar mi caso al tribunal de todas maneras?

Normalmente no. La mayoría de los contratos de empleo están cubiertos por el Acta Federal de Arbitraje, la cual hace respetar legalmente los contratos de arbitraje entre un patrón y sus empleados. Sin embargo, si usted está reclamando un tipo de discriminación que quebranta el Acta de Empleo y Vivienda Justa (*Fair Employment*

de *Housing Act*, o “FEHA”) de California, entonces el acuerdo de arbitraje debe de reunir por lo menos los siguientes cinco requisitos para que un tribunal de California pueda respetar tal acuerdo:

- El árbitro debe de ser neutral.
- Usted debe de tener acceso a documentos y a testigos esenciales.
- El fallo del árbitro debe de ser por escrito.
- El arbitraje debe de proveerle el mismo tipo de compensación que usted obtendría en un tribunal (incluyendo los costos de representación legal), y
- No se le puede pedir a usted que pague ningún costo que no sea razonable, o que le pague al árbitro de su bolsillo.

5. ¿Quién paga por el arbitraje?

Depende. Algunas veces el perdedor tiene que pagarlas, pero generalmente el empleador las paga. Si el arbitraje surge por que se sospecha que su patrón ha quebrantado el Acta de Empleo y Vivienda Justa (*Fair Employment & Housing Act* o “FEHA”) de California, a usted no se le puede exigir que pague ningún costo no razonable, o que le pague al árbitro (vea la Sección anterior.) Generalmente el acuerdo de arbitraje dice quién tiene que pagar.

6. ¿Cómo sé si debo de arbitrar una queja?

Si usted es miembro de un sindicato laboral, consulte su contrato colectivo de negociación (*Collective Bargaining Agreement* o “CBA”.) Ese documento probablemente contiene un procedimiento de quejas o arbitraje. De otra manera, para que un contrato de arbitraje pueda ser legal debe de ser establecido “a sabiendas.” Esto quiere decir que su empleador debe de presentarle clara y directamente el contrato a usted, y usted debe explícitamente renunciar a su derecho de llevar una queja al tribunal. Si usted ha firmado un contrato de arbitraje, quizás lo hizo cuando firmó varios otros documentos (como el manual del empleado) al momento de ser contratado. Si usted piensa que quizás sí firmó el contrato pero no puede encontrar una copia del mismo, pídale a su patrón que le deje ver la copia que él mantiene en su expediente de personal.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

Clínica Para los Derechos del Trabajador
415-864-8208 (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.