

# Pago por Despido

## Renuncia a Demandas Legales

SUS DERECHOS LEGALES

### 1. ¿Qué es el pago por despido?

Pago por despido, también se le denomina pago por separación, pago por ruptura o pago de continuación, es dinero que un empleador da a un empleado cuándo el empleado es descansado o es despedido. El pago por despido se da también cuando un empleado renuncia.

### 2. ¿Tengo derecho de recibir el pago por despido?

Depende. Las leyes normalmente no *requieren* que un empleador ofrezca pago por despido. Sin embargo, hay ciertas excepciones:

Excepción #1: Pago por despido requerido por un contrato de empleo. Los trabajadores con contratos de empleo (ya sea verbal o por escrito) que requieran que sus empleadores paguen pago por despido, tienen el derecho de recibir la cantidad de pago por despido prometido en el contrato. Un contrato con pago por despido no tiene que existir antes de que el empleado sea despedido o descansado. Es más, muchos empleadores aceptan un contrato de despido al momento de la separación.

Un contrato de despido no es legalmente ejecutable a menos que el trabajador prometa hacer algo o renunciar a un derecho legal a cambio del dinero. Por ejemplo, un trabajador podría aceptar de continuar trabajando por dos semanas después de que se le ha avisado que habrá un paro involuntario, y sabiendas de que tenía el derecho de abandonar el trabajo tan pronto como supo acerca de su próxima baja.

Excepción # 2: Pago por despido exigido por una norma o práctica. Si su compañía tiene un manual de normas o prácticas que incluye el despido, usted podría tener el derecho de recobrar este dinero.

Algunas normas de despido vienen “con condiciones”. Por ejemplo, una norma podría decir que los empleados tienen que dar aviso de su renuncia por lo menos con dos semanas de anticipación para que puedan cobrar el pago por despido.

Excepción # 3: Pago de despido en cambio de descarga de demandas legales. Algunos empleadores negocian con sus empleados para que renuncien (o “descargan”) a su derecho a demandas actuales o potenciales (tales como una demanda de discriminación) a cambio del pago por despido. La validez de estas descargas depende del lenguaje y la forma en que se redacte estas cesiones y del tipo de demandas que el empleador le pide al trabajador que renuncie. Para más información de la descarga de demandas legales, vea abajo.

Excepción #4: Descanso masivo o cierre de planta sin un aviso adecuado. Bajo la ley llamada Acta W.A.R.N., si una compañía cierra o tiene un “descanso masivo” de un número grande de empleados en un período corto sin dar un aviso de sesenta (60) días por lo menos, es posible que la compañía tendría que continuar pagando los salarios después de que los empleados han causado baja por hasta sesenta (60) días. (Para mas información acerca de lo que es una “cierre de planta” y “descanso masivo”, vea la hoja informativa titulada “**El Acta W.A.R.N.: Un despido masivo o una clausura del negocio.**”

### 3. ¿Cuál es la cantidad del pago por despido que se me da?

No se obliga una cantidad de pago por despido fijada, a menos que se especifica en un contrato sindical, en un manual de pólizas de una compañía, o en un contrato de empleo. Sin embargo, el pago por despido está basado frecuentemente en la cantidad del tiempo servido. (Por ejemplo, un acuerdo de despido podría darle a cada trabajador el derecho a una semana de pago por cada año de servicio a su empleador.) Otros beneficios, como consejería de empleo, podrían estar incluidos en un “paquete” global de pago por despido.

Sí usted está protegido(a) por el Acta W.A.R.N. (vea sección 2, excepción # 4, arriba), la cantidad del despido dependerá de cuánto tiempo de anticipación recibió usted. Por ejemplo, sí recibe sólo 5 días de aviso antes de ser despedido(a), su empleador debe continuar pagándole 55 días de salario después de que usted se marche.

Una descarga de demandas legales es un contrato; usted tiene el derecho ya sea de aceptarlo, o de rechazarlo, o de negociar un contrato diferente. Tenga en cuenta que si usted hace una “contra oferta”, la oferta inicial de su empleador ha sido rechazada y su empleador no tiene ninguna obligación de hacérsela otra vez.

### 4. ¿Qué pasa si se me debe un pago por despido y mi antiguo empleador se niega a pagarme?

Sí usted está incluido en cualquiera de las Excepciones 1, 2, o 3 (vea sección 2, arriba), usted puede hacer una demanda en el Organismo de la Calidad de la División Laboral en California (también conocido como Comisionado Laboral), o acudir a un tribunal para obtener su pago por despido.

Sí la póliza de pago por despido de un empleador es pagada por un fondo que está cubierto por el Acta de Seguridad del Salario de Retiro del Trabajador (E.R.I.S.A.), el Comisionado Laboral no aceptará un caso para ejecutar este arreglo. Por ejemplo, sí su empleador tiene un plan de separación voluntaria que ha sido entregada a Departamento Federal de Trabajo y ésto le permite a usted renunciar y recibir el pago por despido mensual y beneficios de salud, tal plan podría estar cubierto por E.R.I.S.A. Sí usted no está seguro(a) sí su plan está fundado sobre E.R.I.S.A, usted aún puede hacer una solicitud al Comisionado Laboral y dejar que el Comisionado Laboral decida sí habrá una audiencia. Sí el Comisionado Laboral decide no oír su caso, entonces usted puede ir a los tribunales.

Sí usted está protegido(a) por el Acta W.A.R.N. (vea la sección 2, Excepción #4, arriba), y su empleador se niega pagar los salarios continuados o el pago por despido, usted tendrá que asistir al tribunal, no al Comisionado Laboral, para recobrar ese dinero.

## 5. ¿Puedo obtener pagos por despido y al mismo tiempo recibir los beneficios de desempleo?

Normalmente, sí. El pago por despido no es considerado un “salario” que de otro modo contaría en contra de su derecho a los beneficios de desempleo. Sin embargo, algunas veces, hay retrasos *temporales* en la elegibilidad para el seguro de desempleo depende de cómo se hace el pago por despido. Si el pago por despido se hace en una cantidad global total, probablemente no afectará sus beneficios de desempleo. Sin embargo, si el pago por despido se hace periódicamente como si estuviera usted en una nómina, esto podría hacer más larga la espera para recibir sus beneficios de desempleo.

## 6. ¿Qué es una descarga de demandas?

Su empleador puede decidir a pagarle el pago de despido solamente si usted firma una descarga de demandas. Una descarga de demandas es un contrato en que usted renuncia a derecho a todas demandas actuales o potenciales que usted tenga en contra de su empleador, ahora o en el futuro. Estos contratos son legales y ejecutorio generalmente.

## 7. ¿Mi empleador no se necesita pagarme en cambio de mi descarga de demandas?

Para hacer cumplir una descarga, se necesita “retribución,” que significa que ambos usted y su empleador se requieren “renunciar a algo”. En caso de una descarga, el empleado normalmente renuncia al derecho a todas demandas potenciales, aunque la retribución renunciada por el empleado puede ser otra cosa, como un acuerdo a trabajar horas adicionales, o mantenerse al empleo por más tiempo aunque el/ella no se requiere legalmente. A cambio, el empleador paga el empleado algo a que el o ella no tiene derecho, como el pago de despido. Su empleador no puede pedirle a descargar sus demandas a cambio de pagarle por horas que usted ya trabajaba o darle beneficios que ya le debe.

## 8. ¿Hay tipos diferentes de descargas?

Descargas usualmente se dividen en dos tipos: “general” y “específica.” Una descarga general renuncia todas sus demandas conocidas o sospechosas. Una descarga específica especifica las demandas que usted se renuncia. Por ejemplo, una descarga específica le pediría descargas solamente sus demandas de discriminación por edad, pero no hace mención de ninguno otro tipo de demanda, como la discriminación por la raza o origen nacional.

Descargas pueden también ser “unilateral” o “mutual.” Si su descarga es “unilateral,” renuncia su empleador a la responsabilidad por sus demandas en contra del empleador. Una descarga “mutual” se dispense cada parte de demandas en contra el otro, lo que significa que usted se renuncia a demandas que su empleador tiene en contra de usted, como una violación de un secreto de industria.

## 9. ¿Cuáles tipos de demandas se pueden descargar?

Una descarga le puede requerir a renunciar a la mayoría de demandas “**estatuarias**” o establecidas por la ley. Demandas estatuarias son las que son escritas en leyes específicas, y que darle el derecho a tomar acción en contra de su empleador, como entablar un juicio. Las demandas estatuarias incluyen las demandas de discriminación. Una descarga que dice que un empleado “renuncia a las demandas según la ley Federal” renunciaría tales demandas. En una excepción especial, sin embargo, una renuncia por empleado a una demanda federal de *discriminación por edad* **no** es válida a menos que se satisface los requisitos siguientes: 1) la demanda hace mención específica de La Acta de Discriminación en el Empleo por Edad, 2) usted se da 21 días para considerar la descarga, y 3) usted se da un tiempo de 7 días para “calmarse” durante que usted puede cambiar de mente después de firmar la descarga.

Demandas de “**la ley común**” también se pueden renunciar. Demandas de la ley común no son escritas en ninguna ley o estatuto, pero sí se respetaban tradicionalmente por los tribunales. Es posible que incluyen demandas del despido injusto, la violación de contrato, la violación de la vida privada, la difamación, y la imposición deliberado de angustia emocional.

Usted también puede renunciar según la ley demandas potenciales “**desconocidas**” en contra de los empleadores, mientras su empleador ha incluido en la descarga lenguaje bien específica que hace mención del Código Civil de California 1542. Si usted accede a una descarga de demandas desconocidas, y después descubra que su empleador le ha terminado de manera ilegal, *todavía* no puede entablar un juicio al empleador. En este caso, si, después de firmar una renuncia ejecutoria, usted *sí* entable un juicio por una demanda desconocida previa, es posible que usted se ponga responsable a pagar los honorarios y costos del abogado de su empleador.

## 10. ¿Cuáles tipos de demandas no se pueden descargar?

Demandas por beneficios de Seguro de Desempleo y beneficios de Compensación del Trabajador no se pueden renunciar en una descarga general contenido en un acuerdo de despido.

También, hay ciertas reglas con respecto a la descarga de demandas de sueldo. Estas reglas son:

- Su empleador no puede imponer ninguna “condición” en el pago de sueldo que ya se debe usted.
  - No se puede imponer ninguna descarga que renuncia el sueldo mínimo o pago por tiempo extra.
- (Si su empleador le pide firmar una descarga de sueldos pero no le paga estos sueldos, la descarga no es válida.)

Si usted está en desacuerdo(a) con su empleador con respecto a la cantidad del sueldo que se debe usted, su empleador necesita pagarle por lo mínimo los sueldos de que está de acuerdo que sí se debe. Su empleador no puede requerirle a descargar a los sueldos disputables a cambio de pagarle los sueldos entendidos. Por ejemplo, si usted cree que su empleador le debe \$500, pero su empleador sostiene que solamente le debe \$200, pues su empleador necesita pagarle \$200. Entonces usted puede entablar una demanda para recobrar el resto. Su empleador no puede deducir el \$200 para intentar a convencerle a renunciar su derecho de entablar una demanda por el otro \$300.

(**Nota:** Si su empleador intenta pagarle con un cheque que contiene las palabras “pago íntegramente” o algo así, tache este lenguaje antes de convertir en efectivo. Mientras el cheque se vale solamente la cantidad que el empleador está de acuerdo que sí se debe (pero no incluye la cantidad disputable), entonces las palabras “pago íntegramente” no renuncian su derecho a entablar una demanda por el resto de los sueldos que se deben.)

## 11. ¿Tengo tiempo para considerar y revocar un acuerdo de descarga?

Normalmente, no hay un tiempo específico (otra que un tiempo “razonable”) que le permite un empleado por considerar o revocar una oferta de descargar a demandas. Sin embargo, si le pide a renunciar una descarga de discriminación por edad según el Acto de Discriminación por Edad, usted le da derecho a una declaración escrita que le da 21 días por considerar el acuerdo antes de firmar, y 7 días después de firmar el acuerdo para revocar su firma.

## 12. ¿Puede requerir mi empleado que yo mantenga confidencial mi pago de despido/descarga de demandas?

Empleadores frecuentemente les pide a empleados a firmar acuerdos de confidencialidad que le requiere al empleado a mantener confidencial las condiciones de la descarga de demandas. Estos tipos de demandas son válidos normalmente, salvo usted se requiere por ley a discutir el acuerdo, como a un pleito en el futuro. Unas cláusulas de confidencialidad le permiten a discutir las condiciones del acuerdo con sus asesores financieros o miembros de su familia.

## 13. ¿Puedo negociar las condiciones de mi descarga con mi empleador?

Sí. Una descarga de demandas es un contrato; usted tiene el derecho de aceptarlo (por firmar), de rechazarlo (por no firmar), o de tratar de negociar un contrato de condiciones diferentes. Sin embargo, tenga en cuenta que si usted hace una “contra oferta” por tratar de renegociar, el contrato inicial de su empleador se considera rechazada y su empleador no tiene ninguna obligación a continuar la oferta de las condiciones originales de la descarga.

## 14. ¿Necesito firmar la descarga?

La decisión de firmar o no firmar una descarga es suya completamente. Sin embargo, cuando usted hace una decisión de firmar o no, usted debe considerar el valor de las demandas que renuncia versus los beneficios que usted cobrará por firmar. Por ejemplo, si usted cree que tiene demanda legítima de discriminación por edad contra su empleador, es posible que no quiera renunciar esta demanda si su empleador solamente ofrece un pago de despido pequeño. Por otra parte, si usted no tiene consciencia de ninguna demanda que tienes en contra de su empleador, pues posiblemente sería mejor firmar la descarga de demandas a cambio de pago de despido que de lo contrario no se le debería.

## 15. ¿Es válida que las condiciones de la descarga le impiden al ex -empleado de trabajar por el empleador en el futuro?

Sí.

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 más información sobre sus derechos como trabajador, 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 Legal Aid Society-Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.