

Despido Injusto

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Me puede despedir mi patrón(a) por cualquier razón, aunque esa razón sea falsa o injusta?

En muchas circunstancias, **SÍ**. La regla general en California es que los empleados son considerados como empleados “a voluntad,” lo que quiere decir que ellos pueden ser despedidos en cualquier momento por sus patrones, por cualquier o sin ninguna razón. Pero hay excepciones importantes a esta regla “a voluntad”:

Las excepciones más comunes a la regla de “empleo a voluntad” son:

- Un contrato verbal o escrito (tal como un acuerdo de negociación colectiva entre un sindicato y un empleador) especificando que el/la empleado(a) no puede ser despedido(a) sin “causa válida.”
- Un “contrato implícito” especificando que un(a) empleado(a) no puede ser despedido(a) sin “causa válida.”
- Un despido que quebranta una política pública particular, tal como una ley que protege a empleados que reportan a su patrón con las autoridades con respecto a prácticas ilegales o una ley antidiscriminatoria.
- Un despido después de que el empleado haya contado con la oferta de trabajo de su empleador de manera razonable cuando el empleador sabe que el/la empleado(a) ha tenido que renunciar a otro trabajo, dejar la escuela, mudarse a un lugar más cercano al trabajo, etc., para tomar el nuevo trabajo.

2. ¿Qué se considera una “causa válida” para ser despedido(a)?

Una causa válida existe cuando el empleador tiene una razón empresarial de “buena fe” para despedir al empleado, tal como un despido por razones económicas o un despido por el mal desempeño de su trabajo.

3. ¿Que es un “contrato implícito” entre un(a) empleado(a) y un empleador?

Un contrato implícito surge cuando todas las circunstancias del empleo, incluyendo las declaraciones y (o) las acciones del empleador, hacen que un(a) empleado(a) “normal” crea que él o ella ya no puede ser despedido “a voluntad” y que el empleador debe en vez tener una “causa válida” para despedirlo.

4. ¿Cómo puedo saber si tengo un contrato implícito que impida que sea despedido(a) sin “causa válida”?

No hay una formula específica para determinar si usted tiene un contrato implícito que requiera una “causa válida” para su despido. Para decidir si existe un contrato implícito, un tribunal puede considerar la siguiente evidencia:

- Si el/la empleado(a) ha trabajado para el empleador por muchos años;
- Evaluaciones y recomendaciones sobre el buen desempeño del trabajo;
- Ascensos, aumentos de sueldo, y primas;
- Declaraciones hechas por el patrón asegurando al(a la) empleado(a) que su trabajo está seguro y que continuará;
- Manuales de trabajo y de Recursos Humanos que distingan específicamente cuales ofensas merecen la disciplina o el despido de un(a) empleado(a);
- Manuales de trabajo y de Recursos Humanos que describan un sistema de “disciplina progresiva” que siga el empleador en vez de despedir trabajadores “a voluntad;”
- Si es la práctica o política del empleador la de disciplinar o despedir empleados nada más cuando hay una razón válida.

5. ¿Y si mi manual de trabajo dice que mi empleo es “a voluntad?”

Si hay una cláusula de empleo “a voluntad” en el manual de trabajo, esto indicaría que muy probablemente no existe un contrato implícito. Sin embargo puede que haya evidencia más fuerte que pruebe que existe un contrato implícito (vea arriba).

6. ¿Y si mi despido parece quebrantar las cláusulas de “causa válida” de mi contrato sindical (de unión)?

Si usted está cubierto por un contrato sindical, usted probablemente está protegido contra despido sin una buena razón. Si lo despiden y usted cree que no hay suficiente causa por el despido, usted debe de pedirle a su sindicato que presente un “reclamo” de su parte contra el empleador. Para decidir si es mejor presentar su reclamo o llevar su caso a arbitraje, su sindicato debe de representarlo a usted de manera justa. Pero, siempre en cuando su sindicato tome pasos razonables para investigar su caso, éste puede legalmente decidir no presentar su reclamo ni llevarlo a arbitraje si el sindicato cree que su caso no tiene suficiente mérito.

Si usted está cubierto por un contrato sindical, no puede presentar su caso al tribunal si su caso requiere nada más una interpretación de su contrato. Los casos que pueden ser presentados directamente en un tribunal no son aquellos que solo requieren la interpretación de un contrato sino los que examinan todas las violaciones de política o leyes públicas, tales como la discriminación por su raza, su sexo o cualquier incapacidad.

7. ¿Y si acepto una oferta de trabajo y después me despiden antes de tener la oportunidad de desempeñar el trabajo?

Si usted contó razonablemente con una oferta de trabajo que lo afectó negativamente (por ejemplo, tuvo que renunciar a otro trabajo, dejar la escuela, mudarse para estar más cerca del trabajo, invertir dinero en equipo o entrenamiento, o incurrir otros gastos razonablemente relacionados a la oferta de trabajo), su empleador puede ser responsable si lo despiden antes de que pase un periodo de tiempo razonable. En ese caso, su empleador puede deberle dinero para compensarlo por el monto que usted razonablemente gastó, y por los gastos incurridos en la búsqueda de un nuevo trabajo. (Si el monto debido es menos de \$7,500, usted puede recuperar su dinero en la corte para reclamos menores sin un abogado.)

8. ¿Cuándo es que un despido viola una ley o una política pública?

Muchas leyes estatales, federales, y aun locales prohíben que los empleadores despidan a sus empleados por ciertas formas de discriminación o represalias. Si su despido quebranta una de estas leyes, usted puede tomar acción legal.

Un despido puede violar la ley o política pública si está basado en:

- discriminación por su raza, origen nacional, sexo, embarazo, religión, incapacidad, edad, estado matrimonial, orientación sexual o identidad sexual.
- discriminación o represalias por buscar una acomodación razonable para una incapacidad.
- discriminación o represalias por haberse quejado de discriminación o acoso injusto, o por haber presentado un cargo de discriminación con una agencia gubernamental.
- discriminación por una condición médica grave que necesita un permiso de ausencia.
- represalias por tomar un permiso de ausencia por una condición médica grave.
- discriminación o represalias por haber sido lesionado en el trabajo, o por haber presentado un reclamo de Compensación al Trabajador.
- represalias por haberse quejado de la falta de seguridad en su trabajo.
- represalias por haberse quejado de violaciones de sueldo o por haber presentado un reclamo de sueldo.
- discriminación o represalias por haber entrado en un sindicato (unión) o por participar en actividades legales de un sindicato.
- represalias por haberse quejado al empleador o a una agencia gubernamental sobre las actividades ilegales de su empleador.
-

9. ¿Qué debo hacer si pienso que he sido despedido en violación de una ley o política pública?

Si usted ha sido despedido de una manera que usted cree que viola la ley o política pública, usted puede (dependiendo de varios factores, tal como el número de trabajadores que emplea su patrón) presentar un reclamo con la agencia gubernamental que se especializa en una ley en particular. La siguiente lista delinea las violaciones de ley o política pública más comunes, así como la agencia estatal o federal que recibe las quejas correspondientes. Llame al número de asistencia telefónica o visite su página de Web para encontrar la oficina más cercana a usted.

Discriminación o acoso (o represalias por haberse quejado de discriminación o acoso) por su raza, origen nacional, sexo, embarazo, incapacidad, edad, religión, estado matrimonial, orientación sexual o identidad sexual.	U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos) (excepto para quejas de discriminación por orientación sexual o identidad sexual) o California Department of Fair Employment and Housing – DFEH (Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California).
Discriminación o represalias por pedir una acomodación razonable para una incapacidad.	EEOC o DFEH.

Discriminación por una condición médica grave que necesite un permiso de ausencia. Represalia por tomar un permiso de ausencia médico.	EEOC o DFEH. El Departamento Laboral de Los Estados Unidos.
Discriminación o represalia por sufrir lesiones en el trabajo, o por presentar una demanda de Compensación al Trabajador.	California Workers' Compensation Appeals Board (Consejo de Apelación de Compensación del Trabajador)
Represalia por quejarse por la falta de seguridad en el trabajo.	California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement — Labor Commissioner, (Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales — El Comisionado Laboral).
Represalias por quejarse de violaciones de sueldos y horarios, o por presentar una demanda de sueldo.	Labor Commissioner (El Comisionado Laboral)
Discriminación o represalia por unirse a un sindicato o por participar en actividades legales del sindicato.	National Labor Relations Board – NLRB (o sea Junta Nacional de Relaciones Laborales) para los empleados privados; California Public Employee Relations Board – PERB (Junta de Relaciones de Empleados Públicos de California) para los empleados estatales.

Esta hoja de datos pretende darle información general correcta concerniente a sus derechos legales relacionados con el empleo en California. Ya que las leyes y los procedimientos legales están sujetos a cambios frecuentes e interpretaciones que difieren, La Sociedad de Ayuda Legal—Centro de Leyes del Empleo no puede asegurar que la información en esta hoja de datos sea actual, ni puede ser responsable de cualquier uso que se le dé. No se fie de esta información sin consultar a un abogado o a la agencia apropiada acerca de sus derechos 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.

