

Este folleto es cortesía de los Servicios Legales del Norte de Virginia. Si usted tiene alguna pregunta sobre éste material o éste tema, por favor comuníquese con nosotros a través de un [e-mail](#) o al teléfono 703-778-6800

CLAIMED WRONGFUL TERMINATION OF EMPLOYMENT (Spanish)
RECLAMACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO

I. *INTRODUCCION: DOCTRINA DE EMPLEO A VOLUNTAD*

Esta es la categoría de problema, dentro del área de empleo, más frecuentemente identificada por las personas que buscan ayuda del personal de servicios legales y los voluntarios de la Asociación de Abogados del Condado de Fairfax en el proyecto de Ley de Empleo Pro Bono (por ejemplo: “Me despidieron, quiero demandar...”). Debido a la doctrina de empleo-a-voluntad sólo un pequeño porcentaje de trabajadores en Virginia tienen reclamos suficientemente meritorios para llevar a un tribunal un desafío a la terminación de su empleo. El recurso primario para un trabajador despedido es reclamar beneficios bajo la ley de compensación por desempleo.

Generalmente, para tener un contrato de empleo que sea ejecutable en Virginia, tiene que ser por escrito. La mayoría de los empleados que no tienen un contrato por escrito son considerados “empleados-a-voluntad” y pueden ser despedidos por causa o sin causa. Hay un cuerpo de ley creciente (cuyos derechos se expanden y contraen mediante interpretaciones legislativas, judiciales y de derecho común) estableciendo excepciones al empleo-a-voluntad. Si existe una oportunidad para retar la terminación de un empleo será porque algo en las circunstancias de la terminación encaja o se adapta a una de esas excepciones que limitan el derecho del patrono a despedir a un empleado con o sin causa.

II. EXCEPCIONES A LA DOCTRINA DE EMPLEO-A-VOLUNTAD

Lo que sigue es una lista parcial que explica brevemente las principales limitaciones reconocidas a la fecha, en Virginia, respecto del despido de un empleado. Nos referimos a los problemas que más comúnmente se mencionan. No se intenta establecer una lista exhaustiva que identifique todos los reclamos que podrían ser válidos pues los agentes defensores siempre traen y ponen a prueba en los tribunales nuevas teorías bajo políticas públicas (y otras acciones en daños y perjuicios) tratando de extender la lista de protecciones reconocidas en el derecho común.

A. DERECHOS DE EMPLEADOS BAJO LAS LEYES FEDERALES

1. Título VII Ley de Derechos Civiles de 1964, 42USC., 2000e et seq.

Esta ley prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, origen nacional, o sexo. También (en teoría) provee protección contra acciones vengativas que

un empleador podría efectuar contra un empleado que haya interpuesto un reclamo de derechos civiles. La ley federal se aplica a un patrono que tiene quince empleados o más.

2. Ley de Derechos Civiles de 1866 y 1870, 42USC, 1981,1982.

Estas leyes prohíben la discriminación por raza. Existen diferencias entre estas leyes y la prohibición de discriminación racial contenida en el Título VII. No es necesario agotar los recursos administrativos (como cuando se reclama bajo el Título VII). Cabe indicar que el peso de la prueba en una violación bajo la sección 1981 puede ser más difícil de alcanzar pues debe demostrarse que hubo intencionalidad en la discriminación.

El Capítulo 2 de la Ley de Derechos Civiles, en la Ley de Empleo en Virginia (Volúmen 1, Fundación de la Ley en Virginia, primera edición) contiene un compendio excelente de los requisitos de las leyes de derechos civiles.

3. La Ley Contra Discriminación en el Empleo por Razón de Edad (ADEA), 29USC., 621-634

Esta ley se aplica a trabajadores de 40 años o más y a patronos con 20 o más empleados. Las enmiendas a esta ley (1990) proveen guías para los casos de renuncia efectiva de los derechos federales a cambio de una compensación económica que le otorga el patrono al empleado en virtud de la separación de empleo y con el objeto de exonerar de responsabilidad al empleador. Existe el requisito de agotar los recursos administrativos antes de presentar una reclamación ante la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). El término es de 180 ó 300 días cuando existe una agencia estatal delegada (Virginia es un estado delegado; hay agencias estatales y locales de derechos humanos a las cuales EEOC delega investigaciones).

Igual que los reclamos bajo el Título VII, no se puede demandar ante un tribunal hasta que la agencia investigadora expida una carta de “autorización para demandar”. El demandante tiene 90 días a partir del recibo de esa carta para demandar ante un tribunal.

4. Ley para Personas con Impedimentos, 42USC, 12101 et seq.

La ley para Personas con Impedimentos fue aprobada en 1990. Esta ley es substancialmente similar a la ley de Rehabilitación, que se aplica a los empleados de agencias ejecutivas federales, contratistas del gobierno federal y receptoras de fondos federales. En el Norte de Virginia hay una cantidad substancial de patronos y empleados cubiertos bajo la ley de Rehabilitación. Aunque los derechos son substancialmente los mismos que los contenidos en el ADA. El ADA se aplica a patronos con 15 o más empleados.

En teoría, el ADA protege los derechos de empleo de un individuo calificado con un impedimento, que pueda realizar las funciones esenciales de un trabajo con o sin acomodación razonable.

5. Ordenes Ejecutivas que gobiernan a contratistas y subcontratistas federales.

Las Ordenes Ejecutivas prohíben la discriminación por razón de edad, impedimento, raza, color, religión, sexo y origen nacional. Estos requisitos se aplican a contratos y

subcontratos de por lo menos \$10,000.00. La Oficina Federal de Programas de Cumplimiento de Contratos es responsable por la investigación y ejecución de los reclamos.

6. La Ley de Reforma y Control de Inmigración de 1986, 8 USC., 1324 et seq.

La Ley de Inmigración y Naturalización, 8USC., 274 (a) (1) prohíbe la discriminación en el empleo por razón de origen nacional y status de ciudadanía. Generalmente las disposiciones de discriminación por razón de origen nacional en otros estatutos de derechos civiles no se extienden a cubrir status de ciudadanía ni condición de extranjero. Sólo “individuos protegidos” están cubiertos por esta disposición: Ciudadanos de los EEUU, nacionales, extranjeros residentes permanentes, refugiados, asilados y extranjeros a quienes se les ha otorgado residencia temporal. A varios trabajadores en el Norte de Virginia, quienes aún no han adquirido su residencia permanente, se les ha otorgado una tarjeta de identificación que les autoriza a trabajar legalmente mientras sus aplicaciones de asilo político son consideradas.

Violaciones a la ley son investigadas y ejecutadas por la Oficina del Procurador Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas con Inmigración adscrita al Departamento de Justicia de los EEUU. Se tiene que presentar la denuncia dentro de los 180 días de la ocurrencia del alegado hecho discriminatorio. Estas denuncias se litigan frente a un juez administrativo federal y pueden ser apeladas ante un tribunal federal de circuito.

7. La Ley de Ausencia Familiar y Médica, (FMLA) 29 USC 2601

Bajo los preceptos de esta ley, un empleado que ejercite su derecho a licencia debe ser restituido a su misma posición o una similar (con ciertas excepciones) cuando se reincorpore al trabajo. Es ilegal discriminar o despedir a un empleado que se haya involucrado en algún procedimiento relacionado con la FMLA. Denuncias bajo la FMLA son investigadas por el Departamento de Trabajo de los EEUU. Hay un estatuto prescriptivo de dos años, además no se requiere agotar los recursos administrativos.

8. Protección para denunciantes de violaciones de ley: Ley de Salud y Seguridad Ocupacional 29USC.,651 et seq; Ley Federal de Normas Justas de Trabajo 29 USC., 215 (a) (3) Ocupacional 29USC.,651 et seq; Ley Federal de Normas Justas de Trabajo 29 USC., 215 (a) (3)

Estos estatutos proveen protección contra despido por represalia por un empleado haber denunciado o cooperado con una investigación de una posible violación de ley.

B. DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES BAJO LEYES ESTATALES

1. Ley de Derechos Humanos de Virginia 2.1-714-725

Esta ley de Virginia entró en vigor en 1987. La ley abarca a todos los empleadores y prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, origen nacional, sexo, edad, estado civil, impedimento, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. La ley convierte en una violación a la ley de Virginia cualquier violación de una ley federal anti-discriminatoria. El Consejo de Derechos Humanos de Virginia es la

agencia encargada de conducir investigaciones por alegadas violaciones a la ley y ha sido designada como una agencia delegada por el EEOC. Casos resueltos por los tribunales recientemente sugieren o requieren que la denuncia de discriminación sea presentada ante la agencia estatal o local delegada para poder mantener el derecho bajo las leyes federales en una corte. Existe un período de 180 días para presentar una denuncia de discriminación desde la ocurrencia del alegado hecho.

Generalmente, si la denuncia de discriminación cae bajo la jurisdicción de la Oficina de Derechos Humanos de la Ciudad de Alexandria, la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Arlington, la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Fairfax, o la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Prince William, la agencia estatal delega el cargo a la agencia local.

La Ley de Derechos Humanos de Virginia provee de recursos limitados en casos de despido a trabajadores que están empleados con patronos que tienen más de 5 pero menos de 15 trabajadores. Un empleado que alega un despido injustificado puede demandar ante la Corte General de Distrito o la Corte del Circuito. La demanda debe ser registrada dentro de los 180 días posteriores al despido.

2. La Ley para Residentes de Virginia con Impedimentos, 51.5-1 a 59

El estatuto se aplica a todo patrono, excepto a aquellos que están sujetos a la Ley Federal de Rehabilitación de 1973. La agencia encargada para administrar la ley es el Departamento de Derechos de los Virginianos con Impedimentos. La agencia tiene poderes limitado y registra una denuncia con la agencia, no detiene el estatuto de limitaciones para llevar a corte una acción privada.

Hay un requisito poco usual, de dos partes, para cumplir con el estatuto de limitaciones: se tiene que registrar una demanda dentro de los 180 días posteriores al alegado acto discriminatorio o se debe haber notificado a la otra parte, por escrito utilizando el correo registrado, dentro de los 180 días y la demanda registrarse dentro de un período de un año.

3. Leyes locales prohibiendo la discriminación en el empleo

Alexandria, Arlington, Fairfax y Prince William todas tienen ordenanzas que con distintos términos prohíben la discriminación en el empleo.

4. Ley de Compensación por Accidentes de Trabajo 65.2-308; ausencias excesivas, 40.1-27.1

El estatuto protege a un empleado despedido sólomente en represalia por haber registrado una reclamación, amenazado con presentar una reclamación o haber cooperado en una investigación sobre un reclamo bajo la ley de compensación. La calificación de “sómente” en la protección, la debilita substancialmente como un remedio eficiente. La sección 40.1-27.1 provee un remedio contra “prácticas ilícitas del trabajo” si el patrono despide a un empleado por ausencias excesivas y contabiliza ausencias del empleado como consecuencia de una lesión en el trabajo protegida por el Título 65.2. La protección es limitada y no se aplica a ausencias mayores de seis meses o “si las circunstancias del patrono han cambiado durante el período de ausencia de modo que es

imposible o irrazonable no despedir al empleado”. Esta protección no es tan débil como la protección bajo la sección 65.2-308 y puede tener éxito frente a un jurado al determinar si era “irrazonable” no despedir al empleado.

5. Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, 40.1-51.2:1

Esta es una protección estatal contra represalias para denunciantes de violaciones de ley.

6. Ley de Justicia en la Vivienda 36-96.5

El estatuto prohíbe despedir a un empleado por oponerse o ayudar a alguien a reclamar una violación a la Ley de Justicia en la Vivienda de Virginia.

7. Servir como jurado o testigo 18.2-465.1

Un empleado no puede ser despedido por servir como jurado o responder a una citación como testigo.

8. Embargo 34-29(f)

La ley prohíbe despedir a un empleado por ser sujeto a embargo salarial en cobro de una única deuda.

C. DERECHO COMUN

Las teorías de derecho común para retar un despido como injustificado, caen bajo contrato (expreso o implícito) o acto que ocasiona un perjuicio (acto negligente o una violación de política pública). En Virginia la casuística de los tribunales ha limitado el alcance de los reclamos bajo la ley de contratos, aunque todavía hay litigación substancial buscando viabilidad en las áreas de política pública y actos negligentes o ilícitos.

1. Reclamos bajo ley de contratos.

Las limitaciones más claras a la doctrina de empleo-a-voluntad son cuando los contratos requieren justa causa como motivo para un despido. Tradicionalmente, empleados sindicalizados y empleados en el servicio civil, junto a ejecutivos de alta remuneración, tienen contratos de empleo, por escrito, con cláusula de “por causa”. En Virginia los contratos de empleo tienen que ser por escrito para que sean válidos. Estatuto de fraudes de Virginia 11.2(7).

Un manual para empleados de ordinario no se considera un contrato de empleo implícito. La mayoría de los manuales de empleo y personal contienen una afirmación expresa de que no crean una relación contractual. Disposiciones específicas y beneficios provistos en las políticas de personal pueden ser legalmente ejecutadas sin crear una excepción a la doctrina de empleo-a-voluntad.

2. Actos Perjuiciosos/Torticosos - Despido Injustificado en Violacion de la Politica Publica.

Lockhart v. Commonwealth Education Systems Corporation, 247 Va. 98 (1994). El Tribunal Supremo aplicó la excepción de política pública a despidos bajo la doctrina de empleo-a-voluntad prohibiendo aquellos que violen la política pública que sirve de fundamento a las leyes que protegen los derechos de propiedad, libertad personal, salud, seguridad, o bienestar de la ciudadanía en general. El Tribunal Supremo apoyó su

decisión en la política pública que sirve de base a la Ley de Derechos Humanos para reconocer este principio de derecho común (como una alternativa a las limitaciones de ejecución de esta ley). La legislatura posteriormente limitó la utilización de la Ley de Derechos Humanos como fundamento a este principio de derecho común.

Dos casos resueltos posteriormente probablemente han limitado substancialmente la política pública basada en derecho común como teorías para retar los despidos.

En *Doss v. Jamco* 254 Va. 362 (1997) el Tribunal Supremo de Virginia eliminó la Ley de Derechos Humanos de Virginia como fuente de política pública para crear una excepción al empleo-a-voluntad. En otra decisión más reciente, *Dray v. New Market Poultry Products, Inc.* (Septiembre 17, 1999), se limitó más severamente el caso de *Lockhart*. El tribunal decidió que no había fundamento en el derecho común para proteger a un empleado despedido en represalia por haber reportado violaciones que afectaban la salud.

III. COTEJO PARA ENTREVISTA: DIEZ PREGUNTAS QUE AYUDAN A DETERMINAR SI EXISTE UNA EXCEPCION A LA DOCTRINA DE EMPLEO-A-VOLUNTAD

1. ¿Quién es el Patrono?

¿Una agencia del gobierno? ¿Un contratista del gobierno? ¿Una organización sin fines de lucro? ¿Una franquicia o un negocio privado?

Los empleados permanentes de las agencias de gobierno pueden tener status de servicio civil. Existen protecciones procesales para los empleados de contratistas del gobierno, y frecuentemente hay contratos específicos para los cuales se emplean personas (limitando el despido dentro del período contractual, pero no otorgando derechos a continuar en el empleo una vez terminado el contrato). Muchas organizaciones sin fines de lucro (así como en un gran número de negocios privados grandes) tienen sistemas de disciplina progresiva y permiten reclamaciones formales e informales ante las juntas de directores. Existe oportunidad de por lo menos argumentar informalmente en un negocio privado, por ejemplo, cuando las oficinas centrales de un negocio no sabe de una norma de personal arbitraria que está siendo implementada por una subsidiaria o franquicia.

2. ¿Cuál es el Tamaño de la Fuerza Laboral?

A menudo las leyes estatales y federales que ofrecen protecciones a los trabajadores requieren un número mínimo de empleados para su aplicación.

3. ¿Tiene el Empleado Derecho a Protección Legal?

¿Pertenece al servicio civil o es miembro de un sindicato laboral? ¿Trabaja bajo un contrato? ¿Tiene más de 40 años? ¿Tiene un impedimento calificado (y conocido)?

4. ¿Tiene El Patrono un Proceso de Disciplina Progresiva con Oportunidad Para Solicitar Una Revisión De Una Decisión De Despido?

Típicamente, el proceso de disciplina progresiva contenido en los manuales y normas de personal provee para una o más advertencias orales, seguido por lo menos de una advertencia por escrito antes de un despido. Normas más elaboradas pueden proveer para “un día para decidir el caso” o suspensiones, con o sin paga, antes de una terminación de la relación laboral. Puede que exista también la oportunidad de una revisión final de la

decisión por el Director de Personal o algún otro supervisor. Algunas compañías privadas tienen procedimientos de querrelas para empleados no-sindicados (a menudo existe cuando sólo una parte de los empleados pertenecen a sindicatos) y frecuentemente existe algún mecanismo para que los empleados de organizaciones sin fines de lucro puedan protestar.

5. ¿Se Ofrecio Alguna Razon para el Despido?

La práctica más común es no ofrecer ninguna razón por escrito sobre el motivo del despido sino que meramente el patrono relata quejas en forma breve y subjetiva.

6. Antes Del Despido, ¿Hizo El Empleado Una Denuncia De Discriminacion, Condiciones De Trabajo O Actividades Del Patrono Ante Una Agencia Local, Estatal O Federal?

Existen ciertas protecciones expresas en las leyes estatales y federales para empleados que hacen denuncias sobre violación de leyes por los patronos. Bajo el derecho común en Virginia, puede que exista o no un argumento bajo política pública que se pueda utilizar para proteger a un empleado de un despido por represalia en ausencia de una disposición específica de ley.

7. ¿Fue el Despido una Terminacion Individual , o Parte de una Reducción en la fuerza Laboral?

Aunque localmente se aplica en raras ocasiones, existe alguna protección para trabajadores que son desplazados por motivos de politicas comerciales. Puede que existan protecciones de longevidad en el trabajo aplicables a reducciones en la fuerza laboral, también asuntos que envuelvan edad de los empleados y el impacto demográfico de una reducción de personal.

8. ¿Renuncio el Empleado por Problemas en el Trabajo no Resueltos o Como Respuesta a una Confrontación Sobre Renunciar o Ser Despedido??

Un despido constructivo es más difícil de probar que un simple despido, pero una renuncia involuntaria deja abierta la posibilidad de un reclamo sobre las condiciones de trabajo (ejemplo: ambiente hostil en el trabajo).

9. ¿Se Estaba Recuperando el Empleado de una Lesion en el Trabajo, Temporalmente Desabilitado o Utilizando/Solicitando Licencia Personal o Familiar?

Ausencias “sin excusa” son citadas a menudo por los patronos como razones para despido. Tomar licencia de vez en cuando para cuidar a un pariente enfermo o una recuperación lenta de una enfermedad puede (aún en ausencia de una solicitud formal de licencia, “acomodación razonable”, etc.) indicar discriminación por razón de impedimento. ¿Fue el empleado despedido por ausencias no-justificadas por no someter a tiempo los documentos médicos al patrono? Un empleado, con o sin beneficios de plan médico, puede tener defensas a la acción bajo la ley estatal 40.1-28 aunque no sea de aplicación la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar.

10. ¿Cuanto Tiempo Estuvo Empleado el Solicitante y Ocurrió la Terminación poco antes de un Aniversario o fecha para recibir o afirmar Compensación Adicional u otros Beneficios?

A menudo los empleadores requieren que los trabajadores tengan un período de tiempo en el trabajo antes de ser elegibles para vacaciones pagadas, participación en programas de pensión o retiro o para recibir bonos. El período de un año es significativo para la posible aplicación de la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar y para el pago de vacaciones.

IV LISTADO DE POSIBLES REFERENCIAS

Virginia Employment Commission offices

1. Alexandria office:

5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
813-1300

2. Fairfax office:

13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
803-1100

3. Woodbridge office:

13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia 22190
897-0407

Federal and state agencies

1. Equal Employment Opportunity Commission

1801 L Street, N.W.
Washington, D.C. 20036
(202) 275-7377

2. U.S. Department of Labor

Wage-Hour Field Station -- Falls Church

101 West Broad Street
Falls Church, Virginia 22046
285-2575

3. Virginia Council on Human Rights

1100 E. Bank Street, 12th Floor
Richmond, Virginia 23206

4. Virginia Department of Rights of Virginians with Disabilities

101 N. 14th Street, 17th floor
Richmond, Virginia 23219
(800) 552-3962

5. Virginia Department of Labor

10515 Battleview Parkway
Manassas, Virginia
392-0900

Local human rights agencies

1. Alexandria:

Alexandria office of Human Rights
110 N. Royal Street
Alexandria, Virginia 22314
838-6390

2. Arlington:

Arlington County Human Rights Commission
One Courthouse Plaza, Suite 106
2100 Clarendon Boulevard
Arlington, Virginia 22201
228-3929

3. Fairfax:

Fairfax County Human Rights Commission
12000 Government Center Parkway, Suite 318
Fairfax, Virginia 22035
324-3570

4. Prince William:

Prince William County Human Rights Commission
15941 Cardinal Drive, Suite 125
Woodbridge, Virginia 22191
792-4680