

Courtesy LSBA

*Los Derechos del
Empleado Despedido*



Para más información, contacta:
Louisiana State Bar Association
601 St. Charles Ave.
New Orleans, LA 70130-3404
(504)566-1600

Efectivo 1/1/10

Este folleto, preparado por el Comité de la Información Pública de la Asociación de Abogados del Estado de Louisiana, se publica para informar y para proporcionar la información de carácter general, pero no para asesorar. Si usted tiene un problema legal específico, usted no debe intentar aplicar o interpretar la ley sin la ayuda de un abogado que sepa los hechos porque los hechos pueden cambiar la aplicación de la ley.



Empleo A-Voluntad:

En Louisiana, usted puede ser despedido por cualquier razón, o ninguna razón, a menos que:

- ▶ usted tenga un contrato de empleo para una longitud de tiempo específica; o
- ▶ es un miembro unionado con un acuerdo de negociación colectivo.

Sin embargo, usted no puede ser despedido por una razón protegida por ley federal o estatal. Estas razones protegidas se llaman las excepciones de la doctrina “empleo a-voluntad.”

Las Excepciones a la Doctrina A-Voluntad

Hay demasiadas excepciones en las leyes federales y estatales para enumerarlas aquí. Una de las excepciones principales prohíbe cualquier acción adversa del empleo - no solamente despido - basada en la discriminación debido a la raza del empleado, el color, el sexo, el embarazo, la edad, el origen nacional, la religión, o incapacidad. Algunas comunidades o ciudades protegen en contra de otras clases de discriminación (por ejemplo, orientación sexual en la condado de Orleans.

Muchas otras leyes protegen a empleados contra la represalia por ciertas acciones. Algunos ejemplos incluyen:

- ▶ ejercicio de los derechos estatutarios por quejarse de la discriminación;
- ▶ presentando una demanda de compensación por accidentes y enfermedades del trabajo;
- ▶ actividades de unión;
- ▶ el quejarse por violaciones ambientales;
- ▶ fabricación de una queja del OSHA;
- ▶ tomar deber del jurado; y
- ▶ actividad de un empleado que informa sobre actividades ilícitas en su empresa.

Habla con un Abogado

Es mejor consultar con un abogado cuando le despiden. Un abogado repasará su evidencia para ver si usted tiene un caso y sabrá si otras leyes le protegen. Un abogado también puede ayudarle con otros problemas legales que puedan venir con perder su trabajo.

Registrando Quejas

En algunos casos, usted podrá registrar directamente en tribunal federal o estatal. En la mayoría de los casos, usted tiene que “agotar remedios administrativos” primero. Esto significa que generalmente antes de ir a la corte, usted tiene que registrar un agravio o encargar a una agencia estatal que investigue su queja. Hable con un abogado si usted no está seguro cuál hacer.

Siga los procedimientos internos del agravio, si su patrón tenía cualesquiera. Registre un agravio con su unión si estas cubierto por un acuerdo de negociación colectiva. Reporta una queja con el representante de Oportunidad de Empleo Sin Discrimen de su patrón si usted es empleado federal o trabajador de la función pública.

Usted también puede reportar una queja con la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana o la Comisión de Oportunidad de Empleo Sin Discrimen (“EEOC”) para preservar su derechos federal y estatal. El investigador de EEOC representa el gobierno federal y no usted. La mayoría de los patrones tienen un abogado durante el proceso de EEOC. Es mejor conseguir a un abogado si usted puede. El número de la oficina de área New Orleans EEOC es 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 TTY).

Si usted está en una unión, compruebe su acuerdo de negociación colectiva inmediatamente. Usted puede tener solamente algunos días para reportar un agravio.

Usted tiene 180 días para reportar una queja con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos o con el EEOC. Usted tiene 180 días para reportar una queja de apertura del contrato si usted está en una unión.

Usted tiene 90 días después de que recibes una carta del EEOC dándole el derecho de demandar para reportar un reclamo en corte federal y usted tienen un año para reportar un reclamo en tribunal estatal. Los plazos empiezan cuando usted recibe el aviso de la acción de trabajo adversa, no la fecha efectiva. Estos plazos funcionan independientemente de si usted ha reportado una demanda con el EEOC. Sus derechos del estado se expiran en un año incluso si el EEOC todavía está investigando el caso.

Yendo a Corte

En un cierto punto, usted debe reportar un reclamo en la corte correcta o por siempre perder sus derechos en una demanda. Si usted tiene un abogado, esté seguro de preguntar cuál es el límite de tiempo para su caso.

Daños Potenciales

Si usted gana su caso, usted debe ser puesto en la misma posición financiera que usted habría estado si no fuera por la conducta discriminatoria del patrón. Esto incluye paga debida, restablecimiento o paga por adelantado y los gastos del abogado. Algunas clases de demandas también permitirán que usted recupere lo que se llaman “daños compensatorios.” Éstos incluyen el dolor y el sufrimiento; angustia mental; vergüenza; humillación; y pérdida de reputación.

Algunas demandas federales también permitirán concesiones adicionales si usted prueba que el patrón actuaba “con mala voluntad o indiferencia imprudente” a, o con “indiferencia voluntariosa” de, sus derechos protegidos federales.

Gastos de ir a la Corte

Si usted pierde su caso, la corte puede conceder al patrón sus gastos en el caso. Esto significa que usted sería responsable de pagar los gastos de reporte del patrón, gastos de deposición y algunos de los gastos de copiar.

La corte también puede ordenar a cada lado pagar sus propios gastos. Los gastos pueden ser miles de dólares.