

El Acta W.A.R.N.: Un despido Masivo o Una Clausura del Negocio **YOUR LEGAL RIGHTS**

This is the intro text in English.

1.

[¿Puede mi empleador despedirme sin ninguna advertencia?](#)

Quizás. El Acta WARN (“Worker Adjustment and Retraining Notification”, o sea Ajuste de Trabajadores y Notificación de Recapacitación) requiere que los negocios que emplean a más de 100 trabajadores le den a sus empleados un aviso por escrito 60 días antes de un despido masivo o de la clausura de la compañía. Si no lo hacen, estos negocios deben de compensar a sus empleados.

El Acta WARN requiere que los empleados reciban un aviso con anticipación en caso de que pierdan su trabajo para que puedan conseguir otro empleo o recibir entrenamiento en otro oficio.

2.

[¿Y si mi empleador no me da ninguna advertencia del despido?](#)

Si usted tiene derecho a esta advertencia y su empleador no se la da, usted puede tener derecho al salario y beneficios que usted hubiera podido ganar durante los 60 días como si el despido no hubiera ocurrido.

3.

[¿Cómo puedo saber si fui parte de un “despido masivo”?](#)

Un despido masivo ocurre, según el Acta WARN, cuando:

- por lo menos 50 empleados han sido despedidos durante un periodo de 30 días y si los empleados despedidos constituyen un tercio del cuerpo laboral de la compañía;
- 500 empleados han sido despedidos durante un periodo de 30 días, sin importar el tamaño del cuerpo laboral de la compañía; o
- Toda la compañía es clausurada y por lo menos 50 empleados son despedidos durante un periodo de 30 días.

4.

[¿Aplica el Acta WARN a mi empleador?](#)

Todo negocio que emplea por lo menos a 100 empleados de tiempo completo o a una combinación de por lo menos 100 empleados de parte de tiempo y de tiempo completo quienes trabajan un total de 4,000 horas por semana está cubierto por el Acta (Nota: un empleado de parte de tiempo se define como alguien que trabaja menos de 20 horas por semana, o alguien que haya sido empleado menos de seis meses antes de la fecha en que el aviso haya sido emitido).

5.

[Solamente trabajé para mi patrón por un mes. ¿Tengo derecho a los beneficios otorgados por el Acta WARN?](#)

Un empleado totalmente cubierto tiene derecho a un aviso con 60 días de anticipación (o su salario regular en lugar del aviso.) Pero si usted había sido empleado por menos de 120 días, entonces usted recibirá ya sea su salario por la mitad de los días que usted fue considerado como empleado o un aviso de anticipación equivalente. En su caso, usted tendría derecho a 15 días de salario o un aviso con 15 días de anticipación

(la mitad de un mes de empleo.)

6.

Me despidieron sin ningún aviso de anticipación antes de un día feriado el cual yo iba a trabajar. ¿Tengo derecho al salario extra que yo hubiera podido ganar si lo hubiera trabajado?

Un empleado totalmente cubierto tiene derecho a todo el salario que hubiera podido ganar en el periodo cubierto. Por ejemplo, si usted seguido gana propinas o pago por tiempo extra, puede que su empleador también tenga que compensarlo por esas ganancias.

El salario extra de días feriados está también cubierto, aunque usted tendría que probar que hubiera trabajado ese día si no lo hubieran despedido.

El patrón también tiene la obligación de pagar beneficios de jubilación durante el periodo cubierto, así como los gastos médicos que hubieran sido cubiertos por su seguro médico.

7.

Mi empleador me bajó el salario y después me despidió sin ningún aviso. Puede él o ella pagarme mi compensación del Acta WARN al nivel más bajo de mi salario?

La compensación se determina como la cantidad *mayor* a escoger entre el salario promedio que usted recibió durante los últimos 3 años de empleo y el salario indicado en su último talón de cheque. En su caso, como su salario es menor a lo que ganaba antes, su compensación sería el promedio del salario que usted recibió durante los últimos tres años.

8.

Estuve trabajando como un empleado temporal y después fui despedido. ¿Estoy cubierto por el Acta WARN?

El Acta WARN no protege a los empleados que fueron contratados bajo el acuerdo que iban a ser empleados temporales, así es que los empleados temporales no están cubiertos por el Acta.

9.

Mi patrón me despidió cuando ella o él mudó su compañía a otra ciudad. ¿Tengo derecho a un aviso con anticipación o a compensación?

Si el despido es debido a la mudanza de la compañía, los empleados no están cubiertos si el nuevo local está dentro de una distancia razonable y si el patrón le ofrece a usted la oportunidad de transferirse al nuevo local. Si el nuevo local no está dentro de una distancia razonable y si usted decide aceptar el puesto en el nuevo local de todas maneras, entonces usted no tiene derecho ni al aviso ni a la compensación.

10.

Me despidieron porque la compañía perdió un cliente muy grande repentinamente. ¿Tengo todavía derecho a un aviso o la respectiva compensación?

Bajo ciertas condiciones, el periodo de aviso puede ser reducido:

- Si el despido es debido a un desastre natural;
- Si la compañía cierra debido a circunstancias que el empleador no hubiera podido predecir con 20 días de anticipación;
- Si el empleador estaba tratando de evitar o postergar el despido mientras buscaba capital y si él o ella pensó que el aviso hubiera puesto en peligro la obtención de los fondos.

Sin embargo, el empleador tiene la obligación de dar aviso con toda la anticipación posible bajo todas las circunstancias anteriormente descritas.

11.

¿Cómo puedo presentar un reclamo contra mi patrón por no darme aviso con suficiente anticipación?

El Acta WARN se impone a través de juicios para cobrar salarios no pagados y multas para los empleadores que no dan el aviso requerido. Por lo tanto usted tendría que presentar un reclamo contra su patrón(a) en un tribunal federal.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: [The Workers' Rights Clinic](#)
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.
