Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (http://las-elc.org)

La Difamación en el Lugar de Trabajo (“Calumnia” y “Libelo”)

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. ¿Qué es la difamación?

   La difamación ocurre cuando una persona publica una declaración falsa que tiende a dañar la reputación de otra. La difamación por escrito se llama libelo. La difamación verbal se llama calumnia.

   hacia al principio

2. ¿Cómo sé si me han difamado?

   La difamación ocurre cuando una persona publica una declaración falsa que tiende a dañar la reputación de otra. La difamación por escrito se llama libelo. La difamación verbal se llama calumnia.

   hacia al principio

3. ¿Qué necesito comprobar si quiero presentar mi reclamo de difamación?

   Una persona debe comprobar todos los siguientes elementos: (1) el contenido difamatorio; (2) la publicación; (3) la alusión al denunciante; (4) la intención; *y* (5) el daño o daños.

   hacia al principio

4. ¿Se considera una opinión como contenido difamatorio?

   No. Una declaración difamatoria debe ser una aseveración acerca de un hecho, no una opinión. Por ejemplo, si su jefe dice que usted no es una persona muy amable, entonces dicha declaración probablemente es una opinión. Por otro lado, si su jefe dice que usted le ha estado robando a la compañía, esa declaración es acerca de un hecho y no es una opinión. También la persona que escucha, ve o lee la opinión debe entender con uso de la razón que la declaración es negativa.

   hacia al principio

5. ¿Qué significa decir que la comunicación se tiene que publicar?

   Publicar simplemente significa que una declaración se comunica a otra persona distinta a la persona a quien se difama. Por ejemplo, la publicación puede ocurrir cuando un supervisor hace una declaración falsa acerca de un empleado a otro supervisor.

   hacia al principio

6. ¿Qué tipo de taños debo definir en casos de difamación?

   Usted tiene que comprobar que ha padecido daños a causa de la comunicación. Debido a que la difamación implica daños a su reputación, usted debe demostrar daños reales (por ejemplo, que su reputación y su aprecio en la comunidad han sido dañados como resultado de la comunicación).

   Sin embargo, hay algunas declaraciones que son obviamente tan dañinas que usted no tiene que comprobar los daños reales. Éstas se conocen como libelo o calumnia en sí (“*per se*”). Entre otras categorías y declaraciones que constituyen la difamación (libelo o calumnia) *en sí* son aquellas que hacen los empleados: declaraciones de que una persona es incapaz o no tiene la integridad necesaria para desempeñar su puesto

o trabajo; o bien, declaraciones que son dañinas para la persona en relación con su oficio u profesión.

hacia al principio

7. ¿Tiene alguna defensa mi empleador, o patrón?

Sí. Hay cuatro defensas comúnmente reconocidas ante las acusaciones de difamación. Estas incluyen: (1) el privilegio; (2) el consentimiento; (3) la veracidad; y (4) la opinión.

1) El privilegio

Hay dos tipos de privilegios que un empleador puede plantear en una defensa ante las acusaciones de difamación. Un *privilegio absoluto* le permite a su empleador ser absuelto por completo de la responsabilidad, incluso si la declaración publicada se hizo con mala voluntad hacia usted. Las declaraciones que gozan de un privilegio absoluto incluyen aquellas hechas durante los procedimientos oficiales (como una demanda), los procedimiento de arbitraje, o las declaraciones hechas durante una revisión de los antecedentes penales que por ley se requiera efectuar de un candidato a empleado, o en cualquier otro procedimiento gubernamental. Un *privilegio con condiciones* sólo protege a su empleador si la declaración se hace sin "alevosía" o mala voluntad contra usted. Las declaraciones que gozan de privilegios con condiciones incluyen: las evaluaciones o avalúos, los informes de las investigaciones, las referencias, los consejos o advertencias, las conversaciones para resolver querellas y las cartas de carácter disciplinario o de despido.

2) El consentimiento

Si el empleado le otorga "consentimiento" a su empleador para que haga una declaración, entonces el empleador tiene el privilegio absoluto de hacer una declaración.

3) La veracidad

Una *declaración veraz* es una defensa completa ante las acusaciones de difamación.

4) La opinión

Como se hace notar arriba, una *opinión*, sin importar cuán desfavorable, no es difamación. Los tribunales utilizan una seria de preguntas para determinar si una declaración es una afirmación de un hecho o una opinión. Las preguntas incluyen si el declarante utilizó las palabras "Yo pensé" o "Yo pienso" en su declaración, a quien se dirigió esta declaración y el contexto o propósito de la comunicación.

hacia al principio

8. Si yo pensara que tengo un reclamo de difamación contra mi empleador o un compañero de trabajo, ¿Qué puedo hacer?

Primero, determine si el empleador está haciendo una declaración difamatoria o expresando una opinión. Luego, determine hacia quién se hace la declaración. Si la declaración se hace a un empleador prospectivo, entonces es más probable que constituya difamación.

A veces, el enviar una carta al antiguo empleador pidiendo que cese, conforme a la Ley de California, es suficiente para resolver su problema. Sin embargo, usted también puede presentar una denuncia ante el Comisionado Laboral de California o ir directamente al tribunal. Los individuos a quienes se les encuentre culpable de la difamación pueden ser responsables de "daños triples" conforme al Artículo 1050 del Código Laboral de California que se promulgó para impedir que los patrones "pongan en la lista negra" a los antiguos empleados que busquen un nuevo trabajo.

hacia al principio

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.