GUIA PARA EL TRABAJADOR

Sobre la Advertencia Previa en Casos de Cierres de Planta y Despidos en Masa

WARN

EL AJUSTE DEL TRABAJADOR Y LA LEY DE NOTIFICIÓN DE REENTRENAMIENTO LA LEY WARN

eta

La intención de esta guía es de presentar una visión general que describe los elementos principales de la Ley de Notificación de Ajustes y de Reentrenamiento del Trabajador ("WARN," siglas en inglés), Ley Pública No. 110-379 (Código de los Estados Unidos, Sección 29, subsecciones 2101 y sgtes.). Además de ofrecer las respuestas a las preguntas más frecuentes sobre las obligaciones de los patrones y los derechos del trabajador de acuerdo a WARN, esta publicación lista los enlaces de las páginas web de los siguientes programas del Ministerio de Trabajo: al Programa para el Trabajador Desubicado de la Administración de Empleo y Entrenamiento del Ministerio Trabajo de los Estados Unidos; al Asesoramiento sobre aspectos de las Leyes Laborales para los Trabajadores y las Pequeñas Empresas, y a la información sobre los aspectos de la Ley de Protección de la Caja de Jubilación del Empleado, pertinentes a los beneficios de despido. La guía también incluye la información de contacto para hallar cada Unidad Estatal de Reacción Rápida del Trabajador Desubicado y un número de teléfono Nacional Gratuito para Ayudar a las personas a ubicar el centro Integral de Apoyo al Trabajador más cercano.

Esta guía no es una declaración oficial de la interpretación de WARN, ni de las Regulaciones adoptadas por la Administración de Entrenamiento Laboral (ETA, siglas en inglés). Las regulaciones se encuentran en el Código de Regulaciones Federales, Sección 20, Parte 639.

El Ajuste del Trabajador y la Ley de Notificación de Reentranamiento (La Ley de Advertencia, "The WARN Act")

Guía para el Trabajador sobre la Advertencia Previa en Casos de Cierres de Planta y Despidos

INDICE

INTRODUCCION 1

LA LEY WARN
Sus Derechos de Acuerdo a WARN 2
Los Empleados Protegidos por WARN 2
Los Empleados Que No Están Protegidos por WARN 3
Las Transferencias 3
El Recibo De Una Advertencia De Un Despido Masivo 4
¿Qué Información Debe Contener La Advertencia? 4
Extensión De La Notificación 5
La Advertencia Que No Satisface Los Requisitos De WARN 6
Otras Organizaciones Que Reciben Advertencias 6
La Venta De Una Empresa 6
Excepciones Al Requisito De La Advertencia De WARN 7
Si Usted Siente que sus Derechos Han Sido Violados 8
La Sobrevigilancia de WARN 8
Para Obtener Una Copia De La Ley WARN y Sus Regulaciones 9

PREGUNTAS FRECUENTES
Otras Leyes y Contratos 10
Aclaración De Quién Debe Ser Notificado 10
Un Pago En Lugar De La Advertencia 13
Derecho A Recibir Vacaciones 14
Derechos De Desplazamiento 14
Transferencias 16
Venta De Una Empresa 16
Bancarrota 17
Postergación De Un Despido En Masa 18
Renunciar Al Derecho A La Advertencia De WARN 18
Sanciones Por No Haber Dado Advertencia 19

GLOSARIO DE TERMINOS DE WARN 20-23

DIRECTORIO DE INFORMACION Y CONTACTOS 24

INTRODUCCIÓN

En nuestra dinámica economía, muchas compañías están simplificando sus operaciones para mantener una posición competitiva en el mercado. Aunque estas acciones pueden ayudar a que una compañía sea más eficiente, esto también puede resultar en la eliminación de trabajos e instalaciones existentes. La capacidad de los trabajadores para readaptarse y hallar empleo después de haber perdido sus trabajos es un tema de profunda preocupación para el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos.

El Ministerio está concentrando sus esfuerzos para ayudar a que los trabajadores obtengan nuevos empleos o para que tengan acceso a oportunidades de entrenamiento que los prepare para los nuevos empleos. Usted podrá obtener información sobre dónde queda el centro de asistencia más cercano llamando a la Línea Nacional Gratuita de Asistencia; el número de teléfono es: 1-877-872-5627 (TTY: 1-877-889-5627). Estos servicios están disponibles para todos los trabajadores, sin importar si han recibido un aviso de WARN o no.

Para muchos trabajadores que han sido desubicados debido a un cierre de planta o a un despido masivo, la intervención temprana puede jugar un papel importante en su éxito en conseguir otro empleo y puede ayudar a los trabajadores y a sus comunidades a adaptarse a los efectos causados por ellos. En Agosto de 1988, el Congreso aprobó la Ley WARN para poder darle a los trabajadores suficiente tiempo para buscar otro empleo o acceso a oportunidades de reentrenamiento antes de que ellos pierdan sus trabajos. La Ley entró en vigencia el 4 de febrero, 1989

Esta guía no es una declaración oficial de la interpretación de WARN, ni de las Regulaciones adoptadas por la Administración de Entrenamiento Laboral (ETA, siglas en inglés). Las regulaciones se encuentran en el Código de Regulaciones Federales, Sección 20, Parte 639.

Esta guía es un resumen general de la ley y no reemplaza la asesoría legal de un abogado.

LA LEY DE WARN

SUS DERECHOS DE ACUERDO A WARN

Si usted reune las condiciones descritas en este panfleto, usted debe recibir una advertencia escrita 60 días antes de la fecha de un despido masivo ("Lay-off") o del cierre de la planta. Si su patrón no le da la advertencia obligatoria, usted puede solicitar que le paguen daños por un monto equivalente a su salario y beneficios de hasta 60 días, dependiendo de cuantos días reales de advertencia previa haya tenido usted.

Favor de referirse a la siguiente información para ayudarlo a entender cuando WARN es pertinente a las circunstancias de su pérdida de trabajo.

LOS TRABAJADORES PROTEGIDOS POR WARN

Usted está protegido por WARN si su compañía tiene el siguiente perfil:

- Es una empresa de 100 o más trabajadores a tiempo completo (sin contar a los trabajadores que tienen menos de seis meses de empleo y a los trabajadores que trabajan menos de 20 horas por semana), o

  Emplea a 100 o más trabajadores cuyo esfuerzo combinado resulta en por lo menos 4,000 horas a la semana, y

  Es una empresa privada con fines de lucro, una organización privada sin fines de lucro, o una entidad-pública organizada separadamente de las actividades normales de gobierno

Los trabajadores protegidos por WARN pueden ser trabajadores salariados u horarios, incluyendo a los administradores y supervisores.

Usted puede estar protegido por WARN si la pérdida de su trabajo ocurre como una parte de:

- Un cierre de planta-(vea el glosario)-cuando su patrón cierra un local o una unidad operacional (vea el glosario) en un centro de empleo único (vea el glosario y las Preguntas Más Frecuentes), y despide a por lo menos 50 trabajadores a tiempo completo;
- Un despido masivo (vea el glosario)-es cuando su patrón despide a, ya sea entre 50 y 499 empleados de tiempo completo, en un centro de empleo único y ese número es igual al 33% del número de empleados a tiempo completo en ese solo centro laboral; o
- Una situación en la que el patrón (vea el glosario) despide a 500 o más de los trabajadores a tiempo completo en un centro de empleo único.

Algunas acciones laborales están cubiertas por WARN. Usted tiene derecho a una advertencia de WARN si la situación cumple con las condiciones anteriores y si usted:

- Es despedido de su trabajo, pero no lo tiene si usted renuncia voluntariamente, se jubila o es despedido por causa;
- Es suspendido de su actividad por más de 6 meses; o
- Sus horas normales de trabajo han sido reducidas en más de la mitad durante cada mes de un término de seis meses.

LOS EMPLEADOS QUE NO ESTÁN PROTEGIDOS POR WARN

Usted no está protegido por la ley WARN, si usted está considerado como miembro de cualquiera las siguientes categorías:

- Huelguistas, o trabajadores que han sido sufrido un cierre patronal en una disputa laboral.
- Trabajadores quienes están trabajando en proyectos temporarios o en instalaciones de la empresa y quienes entendieron claramente la naturaleza temporaria del trabajo cuando fueron contratados;
- Socios de una empresa, asesores o trabajadores bajo contrato asignados a la empresa, pero quienes tienen una relación de empleo con otro empleador y son pagados por ese otro empleador o quienes son autoempleados; y
- Empleados regulares de los gobiernos locales, estatales o del gobierno federal.

LAS TRANSFERENCIAS

No se requiere advertir en ciertos casos cuando se trata de transferencias, debido a que la transferencia no es considerada como una pérdida de empleo (vea el glosario de términos). Si supatrón le ofrece una transferencia a un trabajo ubicado en una zona que queda a una distancia de viaje razonable, no se considerará que usted a perdido el empleo, no importa si usted decide aceptar el trabajo o no. Si su patrón le ofrece un trabajo fuera de una distancia de viaje razonable, usted debe aceptar el trabajo dentro de un plazo de 30 días o se considerará que usted ha sufrido la pérdida de su trabajo.

Existen dos condiciones adicionales a esta regla de transferencia. La primera es que la oferta de la transferencia debe ser el resultado de una consolidación o de la transferencia de la empresa de su patrón. La otra condición es que la oferta debe ser presentada antes de que ocurra el cierre de la planta o el despido masivo. Una oferta de re-asignación a un local de trabajo diferente no sería considerado como "una transferencia" si el nuevo empleo constituye un despido indirecto (vea el glosario).

EL RECIBO DE UNA ADVERTENCIA DE UN DESPIDO MASIVO O DE UN CIERRE DE PLANTA

Con algunas excepciones que están descritas a continuación, usted debe recibir una advertencia escrita 60 días antes del despido masivo o del cierre de planta. Usted tiene derecho a recibir esta advertencia, aún si usted es un trabajador a tiempo parcial (vea el glosario y las Preguntas Más Frecuentes) o si usted trabaja en otro centro laboral pero va a perder su trabajo debido a este despido masivo o cierre de planta.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE CONTENER LA ADVERTENCIA?

La advertencia que usted recibe de su patrón debe incluir la siguiente información:

- Una explicación sobre si el despido masivo o el cierre de planta es permanente o temporario, de un periodo de 6 meses o menos;
- La fecha del despido masivo o del cierre de planta y la fecha de su suspensión. (Su patrón tiene alguna discreción en pronosticar las fechas cuando los trabajadores serán suspendidos. Su patrón puede darle una advertencia de que usted será suspendido dentro de dos semanas, o en un periodo de 14 días, después de una fecha determinada. Si su patrón decide usar un periodo de 14 días, él o ella debe darle su advertencia 60 días antes del primer día del periodo de 14 días.);
- Una explicación de los derechos de desplazamiento (vea el glosario y las preguntas) si ellos existen; y
- El nombre y la información de contacto de una persona que represanta a la compañía quien puede proveer información adicional.

Existen dos situaciones cuando usted podría no recibir una advertencia escrita individual con 60 días de anticipación de su patrón, aún cuando WARN está en vigencia. La primera situación es cuando un sindicato lo representa. En ese caso, su patrón debe darle al sindicato la advertencia, por escrito, 60 días antes de la fecha. El sindicato puede decidir cómo y cuándo le dará la advertencia.

La segunda, es cuando existe un sistema complejo de derechos de desplazamiento. Esta situación no se presenta con frecuencia ya que los sistemas más complejos de desplazamiento son creados en el marco de las negociaciones sindicales colectivas y en estos casos se requiere que sea advertido el sindicato. Si existe un sistema complejo de desplazamientos por antigüedad o jerarquía y no es miembro de un sindicato, su patrón debe hacer un esfuerzo en buena fe para determinar quién, verdaderamente, perderá el trabajo como resultado del sistema de antigüedad o jerarquía. Sin embargo, él no está obligado a pronosticar exactamente quién perderá su trabajo debido al sistema de desplazamiento, él debe darle la advertencia a la persona cuyo trabajo está siendo eliminado, aún cuando esa persona puede desplazar a otro trabajador después.

EXTENSIÓN DE LA ADVERTENCIA

Su patrón puede extender la advertencia cuando la fecha o el horario de las fechas de un cierre de planta anticipado o despido masivo es extendido más allá de la fecha o del último día del periodo de 14 días anunciado en la advertencia original, si:

- El despido masivo o el cierre de planta es pospuesto por menos de 60 días, en cuyo caso, tan pronto como sea posible, se debe dar una advertencia adicional que debe incluir una referencia a la advertencia previa, la nueva fecha de acción, y la razón de la demora. La advertencia no necesita ser formal, pero debe ser dada de manera que le provea a usted la información; o si
- La postergación es por 60 días o más; en ese caso, usted debe recibir una nueva advertencia de WARN. No es permitido dar un aviso rutinario sobre si un cierre de planta o un despido masivo ya sea inminente o no, con la intención de evadir la advertencia específica requerida por WARN.

LA ADVERTENCIA QUE NO SATISFACE LOS REQUISITOS DE WARN

Un anuncio verbal en una asamblea de todos los trabajadores, o en una reunión más pequeña entre los supervisores y los empleados, no cumplen con los requisitos de la Ley de WARN. Adicionalmente, ni las advertencias pre-impresas que se incluyen normalmente en los cheques de cada empleado o en el sobre de pago, ni los comunicados de prensa a los medios de comunicación satisfacen los requisitos.

OTRAS ORGANIZACIONES QUE RECIBEN ADVERTENCIAS

Su patrón está obligado a advertir no solamente al empleado o al sindicato, si no también al más alto representante, democráticamente electo, del gobierno local donde se ubica y a la Unidad Estatal de Reacción Rápida para el Trabajador Desubicado (vea el glosario) para que la planificación de los servicios de intervención temprana puedan empezar antes de su despido, y de esa manera, lo puedan ayudar a conseguir trabajo tan pronto como sea posible.

LA VENTA DE UNA EMPRESA

WARN es vigente cuando se vende una parte de, o toda una empresa. Si ocurre un cierre de planta o el despido masivo en una planta cubierta por la Ley, el patrón - ya sea el vendedor o el comprador- es responsable de dar la advertencia dependiendo de cuando ocurra el evento. El vendedor debe darle la advertencia si el cierre de la planta o el despido masivo ocurre antes de la fecha efectiva de venta. El comprador debe darle la advertencia si el cierre de la planta o el despido masivo ocurre después de que la compra ha sido completada.

Para los fines de WARN, los empleados del vendedor se convierten automáticamente en los empleados del comprador. Esto significa que, a pesar de que hay una terminación técnica de su empleo cuando usted deja de trabajar para el vendedor y empieza a trabajar para el comprador, la terminación técnica no activa a WARN. Para mayor información vea la sección de ”Preguntas Más Frecuentes“ sobre los temas de la venta de una empresa o de la bancarrota

EXCEPCIONES AL REQUISITO DE LA ADVERTENCIA DE WARN

Hay tres excepciones al requisito de la advertencia con 60 días de anticipación. Sin embargo en todos los casos, se debe dar la advertencia lo antes posible. Cuando se emite la advertencia con menos de los 60 días de anticipación, el patrón debe incluir una explicación de la razón que existe para dar menos de 60 días de advertencia previa, además de satisfacer todos los otros requisitos de la información que debe ser incluida en la advertencia. Las excepciones a la regla de los 60 días completos de advertencia son las siguientes:

- Una "compañía en riesgo" no está obligada a dar una advertencia de un despido o cierre de planta cuando está buscando activamente capital o trabajo antes de cerrar la planta, que si es obtenido evitaría o postergaría el despido o el cierre, y si tiene una razón para creer que la advertencia limitaría su capacidad de obtener el capital o el trabajo que necesita para continuar operando.

- Una empresa no tiene que dar los 60 días completos de advertencia si no podía, racionalmente, anticipar las circunstancias comerciales que la llevaron al despido masivo o al cierre en el momento cuando se hubiese requerido la advertencia con 60 días de anticipación, (por ejemplo: una circunstancia que es causada por una acción o condición repentina, dramática e inesperada, fuera del control del patrón, como por ejemplo la cancelación inesperada de una orden importante); además,

- Una empresa no está obligada a dar advertencia previa si el despido masivo o el cierre de planta es el resultado directo de un desastre natural (por ejemplo, un huracán, una inundación, terremoto, tornado, tormenta, sequía, o un efecto similar de la natralezes).

SI USTED SIENTE QUE SUS DERECHOS HAN SIDO VIOLADOS, EXISTE AYUDA DISPONIBLE

Si usted piensa que usted podría tener un reclamo bajo WARN, usted debe consultar a un abogado. Generalmente, cuando los trabajadores tienen éxito en sus demandas judiciales, el patrón paga por los gastos legales incurridos. Sin embargo, si su juicio no tiene éxito, usted puede ser responsable por los costos legales. Bajo algunas circunstancias, usted puede calificar para obtener servicios de asesoramiento legal a precios fijados de acuerdo a su nivel de ingreso. Para obtener mayor información sobre el acceso a estos servicios legales, por favor diríjase a su Colegio de Abogados local.

Si usted es un miembro de un sindicato, hable con su representante local o con el departamento legal del sindicato para obtener información específica sobre sus posibles reclamos legales.

A pesar que el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y su estado no desempeñan una labor de vigilancia en la búsqueda de daños para los trabajadores quienes no recibieron una advertencia adecuada, o no recibieron ninguna advertencia en lo absoluto, ellos pueden ayudarlo a conseguir un trabajo o informarlo sobre las oportunidades de entrenamiento que están disponibles así haya usted recibido, o no, una o puede conectarse con: www.servicelocator.org para hallar la ubicación más conveniente del Centro Integral de Apoyo al Trabajador. Favor de referirse al directorio en la última página de esta guía para saber como comunicarse con el centro su estado.

LA SOBREVIGILANCIA DE WARN

La Ley WARN es reinforzada a través de los Tribunales Distritales de los Estados Unidos. Los trabajadores, sus representantes, y las entidades del gobierno local pueden entablar una acción judicial individual o colectiva contra los patrones quienes, ellos piensan, han violado la Ley. El Ministerio de Trabajo no tiene ni la autoridad, ni la personería legal en ninguna acción de vigilancia y no puede proveer asesoría, consejo o guía específica ni obligatoria con respecto a situaciones individuales. El ministerio, sin embargo, provee asistencia a personas particulares, firmas y comunidades para que entiendan mejor la ley y sus regulaciones.

PARA OBTENER UNA COPIA DE LA LEY WARN Y SUS REGULACIONES

Los requisitos específicos de WARN pueden ser hallados en la misma ley: La Ley Pública No. 100-379 (Código de los Estados Unidos No. 29, § 2101, y sgtes). El Ministerio de Trabajo publicó las regulaciones finales el 20 de abril de 1989, en el Volumen 54 del Registro Federal, páginas del 16042 al 16070 (54 FR 16042). Las regulaciones aparecen en 20 CFR Parte 639. El texto de este panfleto puede ser visto en la siguiente página web:

www.doleta.gov/layoff/warn.cfm

Para mayor detalle de información btener información meas detallada sobre WARN, por favor visite la página web del Ministerio de Trabajo, y vaya a la sección de Leyes Laborales, Ayuda para los Trabajadores y las Pequeñas Empresas (elaws) en: **www.dol.gov/elaws/**. Actualmente, este sitio está en proceso de desarrollo, se espera que estará disponible en 2003.

Preguntas generales sobre la ley y las regulaciones de WARN pueden ser dirigidas a:

U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Employment and Training Administration
Division of Adults and Dislocated Workers
Room C5325
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, DC 20210
(202) 693-3580

Para información sobre como contactar su Centro Integral de Apoyo al Trabajador, Llame a la Línea Nacional Gratuita de Asistencia:

1 -877-87-25627

o visite: ***www.servicelocator.org***

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES ACERCA DE WARN

A continuación encontrará usted algunas de las preguntas, que se hacen con mayor frecuencia, para ayudarle a determinar si es que su patrón ha dado una advertencia apropiada por escrito, o no del despido o cierre de planta, y para que usted entienda sus derechos bajo la Ley de WARN.

OTRAS LEYES Y CONTRATOS

¿Reemplaza la Ley de WARN a otras leyes o contratos?

Las previsiones de la ley WARN no reemplazan a ninguna de las leyes o acuerdos sindicales colectivos que proveen advertencias, derechos y remedios adicionales. Si alguna ley o acuerdo prevee un periodo de advertencia más largo, la advertencia de WARN entra en vigencia al mismo tiempo que el periodo de advertencia adicional. Los acuerdos sindicales colectivos pueden ser utilizados para aclarar o ampliar los términos y condiciones de la Ley WARN pero no pueden reducir los derechos de WARN. Por ejemplo, si el acuerdo sindical colectivo prevee que un patrón emita una advertencia escrita al sindicato 75 días en avance de los despidos anticipados, la previsión satisfacerá el requisito de WARN de dar una advertencia previa de 60 días. Por otro lado, si un acuerdo sindical colectivo prevee un periodo de advertencia de 45 días, el requisito de 60 días de la advertencia de WARN reemplaza la provisión.

ACLARACIÓN DE QUIÉN DEBE RECIBIR LA ADVERTENCIA

¿Dónde está el "centro de empleo único" de mi oficina si yo viajo frecuentemente dentro de una área geográfica extensa- por ejemplo, si soy un representante de ventas?

Para trabajadores cuyas responsabilidades principales los obligan a viajar de un punto a otro, quienes están destacados fuera del centro de empleo único, o cuyas responsabilidades principales involucran el trabajar fuera de cualquiera de los centros regulares del patrón (incluyendo a trabajadores ferroviarios, choferes de autobuses y vendedores), para los fines de WARN, el centro de empleo único es uno de los siguientes:

- La ubicación dónde se asigna a los trabajadores como su base de operaciones;
- El lugar desde dónde se asigna responsabilidades a los trabajadores, o
- El local a dónde ellos se reportan.

¿Cómo determino si soy considerado un empleado a tiempo completo o a tiempo parcial para los efectos de recibir una advertencia de WARN?

Si usted trabaja un horario normal de 20 horas o más a la semana y ha trabajado para su patrón por más de 6 de los últimos 12 meses, usted es un empleado a tiempo completo. Si usted trabaja un horario fluctuante, los ejemplos a continuación pueden ayudarlo a entender los cálculos necesarios para determinar si usted puede recibir una advertencia de WARN.

Si usted tiene un horario de trabajo fluctuante, usted debe considerar lo siguiente para determinar si usted ha trabajado un promedio de menos de 20 horas

- Cuantas horas ha trabajado usted desde el momento cuando fue empleado, si su periodo de empleo total es menos de 90 días; o
- Los 90 días más recientes.

El sobretiempo no está incluido en esta determinación.

NO.#	EJEMPLO 1 HORAS TRABAJADAS	EJEMPLO 2 HORAS TRABAJADAS
1	15	24
2	20	25
3	11	17
4	10	20
5	20	15
6	20	19
7	22	24
8	16	18
9	15	17
10	12	15
11	24	26
12	18	23
13	20	22
Días Trabajados:90	223 Horas	265 Horas

El cálculo para determinar si usted llena los requisitos para una advertencia de WARN es el siguiente:

HORAS TOTALES DE TRABAJO/ 13 SEMANAS=PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

Ejemplo 1
223 HORAS TOTALES DE TRABAJO/13 SEMANAS = 17.2 HORAS- PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO POR SEMANA

Ejemplo 2
265 HORAS TOTALES DE TRABAJO/13 SEMANAS = 20.4 HORAS- PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO POR SEMANA

El trabajador en el Ejemplo 1 es un empleado a tiempo parcial porque el promedio de horas que trabaja por semana es menos de 20 horas.

El trabajador en el Ejemplo 2 es un empleado a tiempo completo porque el promedio de horas que trabaja por semana es más de 20 horas.

Si una planta se cierra o si ocurre un despido masivo, los trabajadores a tiempo parcial también tienen derecho a recibir una advertencia de WARN.

Si yo tenía permiso - de compensación del trabajador, médico, de maternidad, u otro permiso para no trabajar- cuando la advertencia fue dada a los otros trabajadores, ¿tendría que haber recibido una advertencia yo también?

Sí. A los trabajadores que tienen permiso y tienen razón para creer que ellos continuarán en el empleo de su patrón, también se les debe la advertencia, aunque estén en permiso en el momento cuando se dio la advertencia.

UN PAGO EN LUGAR DE LA ADVERTENCIA

¿Qué pasa si mi patrón me paga por 60 días en vez de darme una advertencia de la Ley WARN?

La Ley "WARN" requiere una advertencia escrita de 60 días calendario previos. La ley no prevee ninguna provisión para alguna alternativa, tal como el pagar al trabajador en vez de dar la advertencia. Aunque un patrón le pague a sus trabajadores por 60 días calendarios, en vez de proveerles una advertencia apropiada, él está actuando en violación a la ley WARN, la provisión del salario y beneficios en lugar de una advertencia es una opción posible. Debido a que WARN ofrece el salario y los beneficios por el periodo de la violación de hasta 60 días, generalmente, este método de un patrón - de pagar en lugar de advertir - significa que el patrón ya cumplió con la sanción especificada en la Ley. Esta propuesta puede dificultar que los trabajadores reciban ayuda de Reacción Rápida que usualmente se lleva a cabo en el centro laboral. Los trabajadores quienes reciben un salario en lugar de una advertencia y necesitan ayuda deberán ponerse en contacto con su propio Centro Integral de Apoyo al Trabajador. Llame a la Línea de Ayuda Nacional Gratuita al 1-877-872-5627 o dirígase a www.servicelocator.org para encontrar el Centro más cercano.

¿Qué pasa si consigo un trabajo mientras esté recibiendo un compensación de 60 días, en lugar de una advertencia de la Ley WARN? ¿Está obligado mi patrón a continuar pagándome hasta el final del periodo de 60 días?

Su ex patrón puede considerar su aceptación de un trabajo nuevo como la terminación del trabajo anterior. Ahora que usted tiene un nuevo trabajo, su ex patrón puede darle alto a los pagos que usted estaba recibiendo en vez de la advertencia -de la misma manera que los días restantes de los 60 días de la advertencia de la Ley WARN -- ya no estarían vigentes si usted encontrase un nuevo empleo antes de la fecha de su despido.

¿Se permite que mi patrón ofrezca un paquete de indemnización en lugar de una advertencia?

Existen algunas circunstancias bajo la Ley de WARN que permiten que pagos "voluntarios e incondicionales", que no son exigidos por ninguna obligación legal o un acuerdo colectivo sean contados cuando se consideran las obligaciones del empresario de compensar a sus empleados retroactivamente. Sin embargo, los pagos especificados en el contrato, como por ejemplo, aquellos debidos a las políticas laborales de la empresa (debido a leyes estatales, aunque esto es menos probable), no compesarán por los daños de WARN que son debidos a los trabajadores, y por lo tanto, no servirán para reducir la responsabilidad del patrón.

DERECHO A RECIBIR VACACIONES

¿Puede decidir mi patrón negarme el pago de mis vacaciones en una situación de despido masivo o cierre de planta?

En algunos casos, las vacaciones pagadas pueden ser consideradas como un ingreso o beneficio suplemental. Si usted ha "acumulado" el salario de vacaciones, es decir, si usted tiene el derecho legal a tomarlas, ya sea debido al acuerdo contractual o por otra razón, su patrón tiene que pagarle por ellas, como parte de los costos generados por la ley WARN. Estas obligaciones son generalmente regidas por un contrato y a veces por la Ley de Jubilación y Garantía de Ingresos del Empleado. Llame al 1-800-998-7542 o visite la página www.dol.gov/ebsa para mayor información.

DERECHOS DE DESPLAZAMIENTO

¿Qué obligaciones tiene mi patrón de dar la advertencia cuando existe un sistema establecido de derechos de desplazamiento?

Cuando no existe un contrato sindical, pero su patrón ha establecido un sistema jerárquico o de antigüedad que regla los derechos de desplazamiento, su patrón debe tratar de identificar a los individuos que, al final, perderán sus trabajos debido al sistema de desplazamiento y darle a ellos la advertencia de la Ley de WARN. Si su patrón no puede identificar a esos trabajadores lógicamente, tiene que darle una advertencia a los trabajadores que están desempeñando los trabajos que van a ser eliminados.

¿Dará mi patrón la advertencia a todos, aún cuando todos los trabajadores afectados no pueden ser identificados?

Si es que no es posible que su patrón identifique, razonablemente, a quienes va a tener que despedir al momento cuando la advertencia es obligatoria, entonces su patrón debe advertir a aquellos trabajadores cuyos trabajos serán eliminados como resultado del cierre de planta o despido masivo. Su patrón puede decidir dar una advertencia más amplia a los trabajadores que serán probablemente afectados por el sistema de jerarquía o antigüedad, pero no es apropiado que un patrón de un aviso general a todos sus empleados.

En el caso de un contrato sindical, si el patrón satisface los requisitos de las regulaciones y provee una advertencia al representante del sindicato sobre las clasificaciones de los trabajos y los nombres de los empleados que están en esas clasificaciones de trabajo, ¿es suficiente esa advertencia para cubrir cualquier despido que ocurra después? ¿O tiene que proveer el patrón una advertencia de las personas específicas que van a ser desplazadas eventualmente?

No es necesario que el patrón identifique a quienes podrían ser despedidos cuando provee una advertencia de la Ley WARN a un representante sindical. Solo se requiere que el patrón advierta a los empleados que no están representados por una unión sobre los derechos de desplazamiento. Esta advertencia requiere una indicación de la existencia de los derechos de desplazamiento, pero no una indicación de las personas específicas que podrían estar sujetos a estos derechos de desplazamiento en el futuro. Como se mencionó anteriormente, cuando un patrón hace una advertencia individual, se requiere que ese patrón haga un esfuerzo de buena fe para identificar y proveer la advertencia a esos trabajadores quienes eventualmente perderán sus empleos como resultado del sistema de jerarquía o antigüedad.

¿Es necesario que mi patrón informe a sus empleados sobre el del sistema utilizado para determinar quién recibe las notificaciones de despido masivo? ¿Qué importancia tienen la antigüedad y la posición en la jerarquía?

No. A menos que exista un sistema establecido para reducir la fuerza laboral, ya sea en una política interna o como parte de un acuerdo sindical colectivo, el patrón puede seleccionar a los empleados que van a ser despedidos de acuerdo a las necesidades de su empresa.

TRANSFERENCIAS

Si mi patrón ofrece transferirme a otra ubicación, ¿Cómo voy a saber si la transferencia es dentro de una distancia de viaje razonable? ¿Está basada en el tiempo, el millaje, la costumbre local o alguna combinación de lo anterior?

El significado del término "distancia de viaje razonable" variará dependiendo de las condiciones locales e industriales. La determinación de que significa "una distancia razonable de viaje" incluye la consideración de los siguientes factores: el acceso geográfico al centro laboral, la calidad de los caminos, medios de transporte que están disponibles usualmente, y el lapso de tiempo usual que se necesita para viajar. El punto de partida para determinar si una distancia de viaje es razonable es su hogar, no su centro laboral.

VENTA DE UNA EMPRESA

Si yo soy despedido sin advertencia previa en el instante cuando la venta del negocio entra en vigencia, ¿Cuál de las partes es responsable - el vendedor quien me contrató -o el nuevo comprador de la empresa?

El vendedor. En el caso de la venta de una parte o de toda la empresa, el vendedor es responsable de proveer una advertencia de cualquier cierre de planta o despido masivo que ocurre hasta el momento de la fecha y hora cuando la venta es efectiva. El comprador es responsable de proveer una advertencia de cualquier cierre de planta o despido masivo que ocurre hasta el momento de la fecha y hora cuando la venta es concluida. Los empleados del vendedor automáticamente se convierten en los empleados del comprador para los fines del requisito de advertencia de WARN.

Si se me ofrece un trabajo con el comprador de la empresa y yo lo rechazo, ¿Esto se considera como una separación voluntaria?

El rechazo de la oferta es considerado como una separación voluntaria, a menos que el trabajo ofrecido representa un "despido indirecto" que incluye situaciones cuando existen cambios importantes en el salario, los beneficios, las condiciones de trabajo, o la descripción de las responsabilidades del trabajador.

Si el comprador de la empresa continúa empleándome, pero reduce mi salario y beneficios, ¿Quiere decir que el comprador me ha "despedido indirectamente"?

Si un cambio drástico en el nivel de la compensación o en las condiciones de trabajo causa que una persona piense que él o ella estaba siendo despedido o si no podría continuar trabajando para el comprador, esto puede constituir un despido indirecto (vea el glosario.) Esta determinación, frecuentemente, depende de las leyes de su Estado y puede ser estricta. Comuníquese con la Unidad de Reacción Rápida para el Trabajador Desubicado de su estado para obtener información específica o para obtener el nombre de una persona informada en la agencia estatal apropiada. Vea el Directorio de Información y Contactos en la última página de este panfleto para obtener fuentes adicionales de información y asistencia.

BANCARROTA

¿Está obligado mi patrón a darme una advertencia si se declara en bancarrota?

WARN permanece en vigencia, bajo algunas circunstancias, cuando el patrón se declara en bancarrota. Si su patrón se declara en bancarrota y entonces ordena un cierre de planta o un despido masivo, él podría ser responsable en concordancia con WARN. Existen un par de situaciones bajo las cuales WARN continua en vigencia a través de la declaración de bancarrota del patrón. La primera situación ocurre cuando su patrón anticipa el cierre o el despido masivo antes de declararse en bancarrota y debería haberle dado una advertencia, pero en su lugar utiliza la bancarrota para evitar darla. La segunda situación ocurre cuando su patrón continua administrando la empresa durante el proceso de bancarrota, como un "deudor en posesión." Generalmente, WARN no entra en vigencia cuando un fideicomisario de bancarrota está, simplemente,
liquidando la empresa.

Las excepciones al requisito de advertencia: una compañía en riesgo, y las circunstancias comerciales imprevisibles, brotan a menudo en los casos de bancarrota. El procesamiento de la bancarrota cambia el tribunal ante el cual se debe presentar la demanda de WARN, del Tribunal Distrital de los Estados Unidos, a la Corte de Declaración de Bancarrota. Una solicitud de declaración de bancarrota puede afectar la rapidez con la cual un empleado afectado puede, actualmente, cobrar por daños.

POSTERGACIÓN DE UN DESPIDO EN MASA

Si mi patrón me dio una advertencia de WARN y después postergó el despido en masa porque recibió una orden adicional de trabajo, ¿Tiene que darme una nueva advertencia de 60 días?

Se requiere una advertencia adicional cuando la fecha anticipada del cierre de planta o del despido en masa es extendida más allá de la fecha o del fin del periodo de 14 días anunciados en la advertencia original. Si la postergación es por menos de 60 días, se debe dar una advertencia adicional tan pronto como sea posible, y debe incluir una referencia a la advertencia inicial, la nueva fecha, y la razón de la postergación. Su patrón debe proveer una advertencia nueva de WARN si el plazo de la postergación se extiende por 60 días o más.

RENUNCIAR AL DERECHO A LA ADVERTENCIA DE WARN

¿Puedo renunciar a mi derecho de advertencia bajo WARN?

Su patrón no puede obligarlo a que usted renuncie a su derecho de tener una advertencia previa en cumplimiento de WARN. Sin embargo, cuando un patrón cierra una instalación o despide en masa, él le puede pedir a sus empleados que firmen un documento renunciando a su derecho a hacer reclamos contra el patrón. (La renuncia al derecho a presentar reclamos contra el patrón quiere decir que el empleado accede a no entablar una demanda judicial contra el patrón por compensación económica adicional o cualquier otro beneficio debido a la pérdida del empleo del trabajador, o en algunos casos, debido a cualquier otra cosa que pudiera haber ocurrido en el transcurso de su empleo). Esta solicitud de su firma puede involucrar la oferta de algún pago adicional de separación o la extensión de beneficios de seguro de salud. Si usted recibe algo de valor (como por ejemplo un pago adicional o beneficios) por la firma de la renuncia a sus derechos, y usted la firma a sabiendas y voluntariamente, usted puede haber renunciado a cualquier reclamo que usted pudiera haber tenido en concordancia con WARN o con otras leyes laborales.

SANCIONES POR NO HABER DADO ADVERTENCIA

¿Existen sanciones contra un patrón por haber violado las obligaciones de advertencia previa?

Sí. Un patrón quien viola el requisito de advertencia previa de la Ley WARN es responsable de pagar a cada empleado afectado un monto igual al de su compensación y beneficios durante el periodo de violación, hasta por 60 días. Un patrón que no provee la advertencia requerida a una unidad del gobierno local es sujeto a una sanción civil de un monto no mayor de $500 por cada día de violación. La sanción puede ser evitada si el patrón satisface su responsabilidad hacia cada uno de los trabajadores afectados dentro del lapso de tres semanas después del cierre. En cualquier demanda judicial, el tribunal, a su discreción puede otorgar a la parte ganadora el costo razonable de los servicios legales, como parte de los costos. Estos son los únicos remedios que ofrece la ley WARN.

GLOSARIO DE TERMINOS

Los Derechos de Desplazamiento:

Los Derechos de Desplazamiento proveen que un empleado desplace a otro empleado debido a un despido u otra medida laboral definida en un acuerdo sindical colectivo, una política del patrón u otro convenio obligante. Estos derechos son frecuentemente creados a través de un sistema de jerarquía o antigüedad.

El Despido Indirecto:

En general, un despido indirecto ocurre cuando la renuncia o la jubilación de un empleado se define como involuntaria porque el patrón ha creado un ambiente hostil o intolerable de trabajo o por que ha ejercido otras formas de presión o coerción que forzó al empleado a dejar o renunciar al trabajo.

El Patrón:

El patrón es cualquier empresa comercial que emplea a 100 o más empleados de tiempo completo o a 100 o más empleados de tiempo completo y tiempo parcial quienes trabajan una combinación de un mínimo de 4,000 horas por semana. Empresas comerciales incluyen a entidades privadas con fines de lucro, a entidades sin fines de lucro, así como también a organizaciones gubernamentales y organizaciones quasi-gubernamentales que se dedican a los negocios y están organizados por separado del gobierno regular.

Pérdida del Empleo:

El término "pérdida del empleo" significa:

1. Una terminación de empleo, que no sea un despido por causa, una partida voluntaria, o una jubilación;
2. Una suspensión que excedió los 6 meses; o
3. Una reducción en horas de trabajo de empleados individuales de más del 50 por ciento durante cada mes de cualquier periodo de 6 meses.

Una excepción a esta definición de pérdida del empleo es un caso cuando el empleado es reasignado o transferido a programas patrocinados por el empleador, como por ejemplo a un programa de reentrenamiento o a actividades de búsqueda de trabajo y cuando la reasignación no constituye una terminación involuntaria o un despido indirecto, y el empleado continúa recibiendo un salario.

Local y Unidad de Operaciones:

Un local se refiere a un edificio o edificios separados. Una unidad de operaciones se refiere a un producto organizacional u operacionalmente distinto, una operación, o una función específica dentro o a través de locales comprendidos dentro de un mismo centro de trabajo. Si una unidad específica es considerada dentro de una organización del patrón como una unidad de operación depende de factores tales como los acuerdos colectivos, la estructura organizativa del patrón, y los conceptos comunes de la industria sobre cual se constituye como funciones de trabajo distintas.

Un Despido en Masa:

El término "despido en masa" significa una reducción en fuerza laboral que:

1. No es el resultado del cierre de una planta; o
2. Resulta en una pérdida de empleo en ese centro de empleo único durante cualquier periodo de 30 días para:
   a. Por lo menos entre 50 y 499 empleados, si ellos representan por lo menos el 33% del total de la fuerza laboral activa en un centro de empleo único, excluyendo a cualquier empleado de tiempo parcial; o
   b. 500 o más empleados (excluyendo a cualquier empleado de tiempo parcial). En este caso, la regla del 33 por ciento no es pertinente.

Trabajador a Tiempo Parcial:

Un trabajador a tiempo parcial es un empleado quien trabajá un promedio de menos de 20 horas por semana, o quien ha sido empleado por menos de 6 de los últimos 12 meses.

Cierre de Planta:

Un Cierre de Planta significa el cierre permanente o temporal de un centro de empleo único, o de uno o más locales o unidades de operación dentro de un centro de empleo único, si el cierre resulta en una pérdida de empleo para 50 o más empleados en un centro de empleo único durante cualquier periodo de 30 días, excluyendo a empleados de tiempo parcial. Todas las pérdidas de empleo no tienen que ocurrir dentro de la unidad que está siendo cerrada. Por ejemplo, si un patrón cierra su departamento de contabilidad y él despide a 40 empleados y él despide además a 10 oficinistas quienes brindaban apoyo al departamento de contabilidad pero no eran parte de este, ha ocurrido un cierre de planta relevante.

Un Centro de Empleo Único:

El término "centro de empleo único" puede referirse a:

1. Un local o a un grupo contiguo de locales. Grupos de estructura que forman un campo o parque industrial o locales separados uno del otro pueden ser considerados un centro de empleo único. Además, varios centros de empleo único pueden existir dentro de un solo edificio si distintas empresas conducen actividades en el edificio;
2. Edificios separados o áreas que no están directamente conectadas pero están en proximidad razonable y que comparten personal y equipo, o
3. Para trabajadores que primordialmente viajan :
   - una base de operaciones desde la cual se les asigna el trabajo; o
   - una base de operaciones a la cual se reportan los trabajadores cuando:

las principales responsabilidades del trabajador requieren que viaje de un punto a otro.

el desempeño de las responsabilidades del trabajador ocurre fuera del centro laboral; y

las responsabilidades principales del trabajador se desempeñan fuera de cualquier centro laboral normal del empleador.

Unidad Estatal de Reacción Rápida para Trabajadores Desubicados:

Una Unidad Estatal de Reacción Rápida para Trabajadores Desubicados es una unidad designada por el Gobernador en concordancia a la Ley de Inversión de la Fuerza Laboral en cada estado para coordinar con los patrones para que provean información en planta para empleados y patrones sobre del reentrenamiento y sobre los servicios de asistencia de empleo que están disponibles tales como: la información sobre el mercado laboral, asistencia en la búsqueda de empleos y colocación, entrenamiento en el centro laboral, educación básica y remedial, y capacitación empresarial para ayudar a los participantes a encontrar trabajos nuevos.

Directorio de informacion y contactos

Los siguientes enlaces lo conectan a explicaciones detalladas acerca de la Ley de Notificación de Ajustes y del Reentranamiento del Trabajador (WARN) y otra información relevante:

Regulaciones de la Ley WARN:
www.dol.gov/dol/compliance/comp-warn.htm
Asesor de las leyes electrónicas de WARN:
www.dol.gov/elaws/
Hoja de Datos de los Factores de la Ley WARN:
www.doleta.gov/layoff/warn.cfm
Factores de la Ley de Inversión de la Fuerza Laboral:
www.doleta.gov/usworkforce
Servicios para el Trabajador Desubicado:
www.doleta.gov/layoff
Administración del Seguro de Beneficiospara el Empleado:
www.dol.gov/ebsa
La Ley de Jubilación y Garantía de
Ingresos del Empleado (ERISA):
www.dol.gov/ebsa/regs
El Banco de Trabajos de América: (AJB)®:
www.careeronestop.org

Los siguientes enlaces lo conectaran con información de contacto en su estado y zona local:

Unidades Estatales de Reacción Rápida
para el Trabajador Desubicado:
www.doleta.gov/layoff/e_sdwuc.asp
Personal de Enlace para la Ley Estatal de la Inversión
de la Fuerza Laboral:
www.doleta.gov/us/statecon.htm
Centros Integrales de Apoyo al Trabajador de su zona:
www.servicelocator.org

Si usted no tiene acceso a la Internet, por favor llame a la Línea Nacional Gratuita al 1-877-872-5627 (TTY 1-877-889-5627) para recibir información de contacto estatal y local. Usted también puede visitar sus Centros Integrales de Apoyo al Trabajador locales para usar la Internet para encontrar más informa-


DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA