

Los 10 mitos más comunes acerca de los Derechos del Trabajo en Florida

Preparado por Jacksonville Area Legal Aid, Inc.¹

1. Los empleadores deben tener una buena causa para despedir a sus empleados.

Falso. Florida sigue la doctrina "contrato de trabajo por voluntad" llamado "at will employment doctrine" lo que significa que a menos que un empleado tenga un contrato de trabajo o la protección del acuerdo logrado por una unión que lo proteja en contra del despido o que trabaje para una empresa del gobierno; los empleadores son libres para despedir a sus empleados sin razón y sin previo aviso, pero tampoco pueden despedir a un trabajador por razones ilegales o no permitidas por la ley (tales como discriminación, acoso, o represalias o por ausencia en razón del cumplimiento como jurado en la corte estatal). Generalmente, los empleados que no forman parte del gobierno, no tienen derecho a ninguna audiencia o apelación en decisiones disciplinarias o de terminación.

2. Los trabajos están protegidos porque Florida es un Estado con derecho para trabajar.

Falso. La protección del derecho para trabajar únicamente significa que la membresía o el pertenecer a una unión no puede ser un factor en la decisión para contratar.

3. En caso de despido, los empleados tienen derecho al pago inmediato de salarios, días personales y vacaciones acumuladas y no usadas, y al pago de una compensación por despido.

Falso. El salario de un trabajador deberá ser pagado en la próxima fecha de pago regularmente asignada. A menos de que un empleado tenga contrato de trabajo, el convenio de una unión cuyos términos regulen el día de pago por despido y compensación, no hay obligación por dichos pagos. Aún si el empleador tiene un reglamento en el que *voluntariamente* podría hacer tales pagos, el reglamento no puede ser legalmente ejecutable a menos que la compañía aplique dicho reglamento de una manera discriminatoria ilegal.

4. Un trabajador puede tomar acción legal cuando es tratado injustamente por un empleador.

Falso. No existe obligación legal para que un empleador trate a sus empleados justamente. Un trato injusto no es siempre un trato ilegal. Para probar discriminación ilegal bajo las leyes de discriminación local, estatal y federal, un empleado debe probar que su color, lugar de origen, género, discapacidad, religión, edad o estatus marital (colectivamente conocida como "características protegidas") jugaron una parte importante en la negativa del empleador para proveer al trabajador los mismos términos y condiciones de trabajo como a

¹ La información proporcionada aquí es general y su intención no es proporcionar consejo legal. Las leyes discutidas están sujetas a cambio sin aviso. Busque ayuda legal para más información.

cualquier otro empleado, o que por esas razones el empleador haya tomado una decisión de empleo adversa o que el reglamento de la compañía tenía un efecto discriminatorio en un grupo de trabajadores que comparten las características protegidas.

5. Los trabajadores tienen derecho a revisar su archivo laboral.

Falso. Un empleador puede *voluntariamente* permitir a un trabajador el acceso a su expediente laboral, pero no está obligado a hacerlo.

6. Tratándose de referencias de empleo, los empleadores anteriores sólo pueden revelar las fechas de empleo y puestos de empleo de un trabajador.

Falso. Los empleadores en la Florida pueden decir todo lo que ellos quieran acerca de los trabajadores que han tenido, siempre y cuando sea verdad.

7. Todos los trabajadores asalariados son inelegibles para el pago de horas extras.

Falso. Sólo por que un trabajador le sea pagado un salario no lo hace inelegible para el pago de horas extras. Otros dos factores deben también aplicar: (1) las obligaciones de trabajo del empleado deben satisfacer una de las exclusiones definidas y (2) deducciones no autorizadas no pueden ser tomadas del salario.

8. Los empleadores pueden requerir a sus trabajadores tomar tiempo libre o compensado "comp time" en lugar de pagar horas extras.

Falso. Generalmente, sólo los empleadores del gobierno pueden ofrecer tiempo libre o compensado en lugar del pago de horas extras. Los empleadores que no son de gobierno deben pagar horas extras trabajadas y que excedan las 40 horas a la semana.

9. No importa si un trabajador se encuentra clasificado como contratista independiente o trabajador.

Falso. Es muy importante la diferencia. Los contratistas independientes no se encuentran protegidos por las leyes que regulan el pago de salarios, discriminación, compensación para los trabajadores, compensación para el desempleo, así como a otros derechos del trabajo porque esas leyes sólo protegen a "trabajadores". Los empleadores pueden clasificar erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes para reducir los costos y los riesgos de responsabilidad. Si un trabajador no es requerido para completar la forma W4 al momento de la contratación, él/ella está probablemente siendo clasificado como contratista independiente. La designación del empleador no es legal. Sin embargo, muchos factores son considerados en la determinación del estatus de un trabajador, los contratistas independientes son generalmente trabajadores que proveen un servicio a través de su propio negocio y no están sujetos al control del empleador sobre el trabajo que es realizado.

10. **Usted no puede obtener compensación de desempleo si usted renuncia o fue despedido.**

Falso. Si un trabajador renuncia por una buena causa o fue despedido por cualquier razón ajena a mala conducta intencional, el trabajador probablemente sera elegible para la compensación del desempleo.

JACKSONVILLE AREA LEGAL AID, INC.
Proyecto de Ley Laboral