

empleo a voluntad – employment at will

Authored by
memjavad

January 23, 2026

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *empleo a voluntad – employment at will*. Spanish Psychological Databases. Retrieved from <https://spanish.arabpsychology.com/?p=8519>

Empleo a Voluntad (Employment At Will)

Primary Disciplinary Field(s): Derecho Laboral, Economía

1. Definición Central

El concepto de **empleo a voluntad** (o *employment at will*, EAW) constituye una doctrina fundamental del derecho laboral en varias jurisdicciones, notablemente en los [Estados Unidos](#), que establece que una relación de trabajo puede ser terminada por el empleador o por el empleado en cualquier momento y por cualquier razón, siempre que la razón no sea ilegal. Esta doctrina se basa en la premisa de la **libertad de contratación** mutua. Es decir, si el empleado es libre de renunciar cuando lo desee, el empleador debe tener la libertad correlativa de despedir al empleado cuando lo desee. Esta libertad mutua es el pilar teórico que sustenta la doctrina, diferenciándola drásticamente de los sistemas laborales que exigen una "justa causa" o "causa justificada" para el despido. La esencia del EAW radica en la **ausencia de duración definida** del contrato de trabajo, lo que permite la disolución unilateral de la relación sin previo aviso ni justificación obligatoria ante la ley, salvo las excepciones específicas que se han desarrollado jurisprudencial y estatutariamente a lo largo de la historia.

Históricamente, el EAW representó un alejamiento de las antiguas leyes de servicio maestro-sirviente, adoptando una visión contractualista pura de la relación laboral. Bajo esta visión, el trabajo es simplemente un intercambio de servicios por salario, y no una relación de estatus o dependencia protegida por requisitos de permanencia. La implicación práctica de esta doctrina es que los empleados en jurisdicciones EAW generalmente carecen de protección contra el **despido arbitrario**, siempre y cuando dicho despido no viole estatutos antidiscriminatorios federales o estatales (como la discriminación por raza, género, religión o edad) o las excepciones jurisprudenciales desarrolladas para mitigar la dureza de la regla general.

2. Origen Histórico y Evolución

Aunque la idea de que los contratos de trabajo no tenían una duración fija era común en el siglo XIX, la codificación formal de la doctrina del **empleo a voluntad** se atribuye generalmente al tratado legal de 1877 de Horace Gray Wood, titulado *A Treatise on the Law of Master and Servant*. Wood postuló la "Regla de Wood", afirmando que, a menos que el contrato de trabajo especificara un término fijo, se presumía que cualquiera de las partes podía rescindirlo a voluntad. Aunque esta regla carecía de un precedente jurisprudencial sólido en el momento de su publicación, fue rápidamente adoptada por los tribunales estadounidenses y se convirtió en la norma dominante durante la era de la industrialización. La adopción de esta regla marcó un punto de inflexión en la jurisprudencia laboral, consolidando la primacía del contrato individual sobre las antiguas protecciones basadas en el estatus social.

La rápida aceptación de esta doctrina se alinea con el ascenso del **liberalismo económico** y la filosofía del *laissez-faire* en la economía estadounidense de finales del siglo XIX. Los tribunales veían el EAW como un reflejo de la libertad contractual y la igualdad de poder entre las partes, una visión que ha sido objeto de intensa crítica posterior debido a la inherente desigualdad de poder de negociación entre un empleador corporativo y un trabajador individual. Durante gran parte del siglo XX, el EAW se mantuvo como la regla general, pero su rigidez comenzó a erosionarse con la promulgación de leyes federales que protegían ciertos derechos de los trabajadores. La Gran Depresión y el movimiento de derechos civiles impulsaron cambios legislativos que limitaron la capacidad del empleador para despedir por razones específicas, sentando las bases para las excepciones modernas al EAW.

La evolución del EAW no ha sido uniforme. Mientras que el principio se mantuvo firme en el sector privado durante décadas, las protecciones para los empleados públicos se desarrollaron más rápidamente bajo las cláusulas de debido proceso de la Constitución estadounidense. En el sector privado, la mitigación del EAW se ha producido principalmente a través de la creación de **clases protegidas** y la expansión de las excepciones de la ley común, lo que ha llevado a un sistema híbrido donde la regla general coexiste con un complejo entramado de protecciones específicas.

3. Principios Fundamentales

Libertad Mutua de Rescisión: La piedra angular del EAW es la capacidad tanto del empleador como del empleado de terminar la relación laboral sin necesidad de justificación formal. Esta simetría teórica es crucial para su defensa legal, aunque su aplicación práctica sea asimétrica.

Presunción Contractual: En la mayoría de las jurisdicciones EAW, si un contrato de trabajo no especifica una duración o no contiene cláusulas de "justa causa", se presume automáticamente que la relación es **a voluntad**. Esta presunción legal coloca la carga de la prueba sobre el empleado para demostrar la existencia de un contrato que limite la capacidad de despido.

Ausencia de Requisito de Causa Justa: A diferencia de los sistemas laborales europeos o latinoamericanos, el empleador no está obligado a demostrar una falta, un mal desempeño o una necesidad económica para justificar el despido. La razón puede ser tan trivial o arbitraria como se desee, siempre que no infrinja una ley o excepción reconocida.

Limitación por Estatutos Federales y Estatales: La doctrina EAW no anula las protecciones legales existentes. Los despidos siguen siendo ilegales si violan leyes contra la discriminación, leyes de seguridad y salud, o leyes que protegen la sindicalización y otras actividades concertadas.

4. Excepciones Legales (Estatutarias)

Las excepciones estatutarias, aquellas basadas en leyes promulgadas por el poder legislativo (federal o estatal), son las limitaciones más claras y poderosas a la doctrina del **empleo a**

voluntad. Estas excepciones surgieron principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX para proteger a grupos vulnerables y garantizar derechos fundamentales. La más significativa es la prohibición de la **discriminación**. Estatutos federales clave, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, prohíben los despidos basados en la raza, color, religión, sexo u origen nacional, creando así la primera gran barrera legal a la arbitrariedad del EAW.

Otras leyes clave que limitan el EAW incluyen la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA), que protege a los trabajadores mayores de 40 años; la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), que requiere alojamiento razonable y prohíbe el despido por discapacidad; y la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), que protege el derecho de los empleados a tomar ciertas licencias sin riesgo de perder su trabajo. Estas leyes establecen que, si la razón del despido está relacionada con la pertenencia del empleado a una de estas "clases protegidas" o con el ejercicio de un "derecho protegido", el despido es ilegal, independientemente de que la relación sea a voluntad.

Además de las protecciones antidiscriminatorias, existen estatutos que protegen la actividad de los empleados que denuncian irregularidades (*whistleblowing*) o que participan en actividades relacionadas con la seguridad laboral. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y varias leyes ambientales y financieras contienen cláusulas que prohíben la represalia del empleador contra aquellos que informan violaciones. Estas protecciones estatutarias han transformado conceptualmente el EAW de una regla absoluta a una **regla residual**: el despido es legal a voluntad, excepto cuando la ley prohíbe expresamente la razón o el motivo subyacente del despido.

5. Excepciones Jurisprudenciales (De la Ley Común)

Además de las limitaciones legislativas, los tribunales en muchas jurisdicciones EAW han desarrollado excepciones basadas en la ley común (*common law*) para mitigar la dureza de la doctrina, aunque su aplicación y alcance varían significativamente. Estas excepciones representan el reconocimiento judicial de que la aplicación estricta del EAW puede conducir a resultados que chocan con principios fundamentales de justicia o equidad.

La excepción más ampliamente reconocida y crucial es la de **Violación de la Política Pública** ([Public Policy Exception](#)). Esta excepción prohíbe el despido cuando la razón del mismo contraviene una política pública claramente articulada, generalmente derivada de estatutos o constituciones estatales. Los casos más comunes bajo esta excepción involucran despidos por negarse a cometer un acto ilegal, por cumplir con una obligación cívica (como el servicio de jurado), o por ejercer un derecho legal específico, como presentar una reclamación de compensación laboral o denunciar actividades criminales del empleador. El propósito es evitar que los empleadores utilicen el poder del despido para coaccionar a los empleados a violar la ley o

socavar los intereses del Estado.

Una segunda excepción es el **Contrato Implícito**. Esta excepción surge cuando las acciones, declaraciones orales, promesas o manuales del empleado crean una expectativa razonable de que el trabajador solo será despedido por justa causa o después de seguir un proceso disciplinario específico. Por ejemplo, si un manual de empleados omite una cláusula de EAW y, en cambio, detalla un sistema de disciplina progresiva de tres pasos (advertencia, suspensión, despido), un tribunal puede inferir que el empleador renunció implícitamente a su derecho de despedir a voluntad. Es importante destacar que muchos empleadores en jurisdicciones EAW incluyen **cláusulas de renuncia** (*disclaimer clauses*) en sus manuales para protegerse contra esta excepción, declarando explícitamente que el empleo es a voluntad y que el manual no constituye un contrato.

6. Comparación Internacional

El **empleo a voluntad** es notablemente una doctrina distintiva de los [Estados Unidos](#), reflejando su tradición legal de énfasis en la libertad contractual. Sin embargo, este modelo contrasta fuertemente con la gran mayoría de las economías desarrolladas y en desarrollo, particularmente aquellas que siguen modelos de derecho civil o socialdemócratas, que operan bajo el principio de **justa causa o estabilidad laboral reforzada**.

En la [Unión Europea](#), por ejemplo, los trabajadores disfrutan de fuertes protecciones contra el despido injustificado. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque no ratificado por EE. UU., establece que la relación de trabajo no debe terminarse a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades operacionales de la empresa. Los empleadores europeos deben proporcionar una razón válida y legalmente reconocida (causa económica, técnica, organizativa o disciplinaria) para la terminación del contrato, y a menudo deben seguir procedimientos estrictos, como períodos de notificación obligatorios y, en muchos casos, pagar indemnizaciones significativas si el despido se considera improcedente.

Esta diferencia fundamental refleja dos filosofías opuestas sobre la naturaleza del trabajo. Mientras que el EAW lo trata principalmente como un contrato mercantil privado, los sistemas de justa causa lo ven como una relación social que requiere la intervención estatal para proteger el medio de vida del trabajador y equilibrar el poder asimétrico. La tendencia global, impulsada por organismos internacionales y la mayoría de los sistemas legales, favorece el principio de justa causa como protección laboral mínima, dejando al EAW como una peculiaridad legal principalmente norteamericana.

7. Impacto Socioeconómico y Laboral

Los defensores del **empleo a voluntad** argumentan que esta doctrina es esencial para la **flexibilidad del mercado laboral**, lo que a su vez impulsa la eficiencia económica y la creación de empleo. Sostienen que la facilidad para despedir reduce el riesgo percibido de contratar, incentivando a las empresas a expandir su plantilla rápidamente en periodos de crecimiento y a reestructurarse eficientemente durante las recesiones. Esta flexibilidad es vista como un motor clave de la innovación y la capacidad de las empresas estadounidenses para adaptarse rápidamente a los cambios económicos y tecnológicos. Además, argumentan que el EAW beneficia a los empleados al permitirles renunciar fácilmente si encuentran mejores oportunidades, promoviendo la movilidad laboral ascendente.

Sin embargo, los críticos señalan que el EAW crea una **inseguridad laboral** crónica y exacerba la desigualdad de poder. Argumentan que, si bien la libertad teórica es mutua, en la práctica, el poder de rescisión recae desproporcionadamente en el empleador. El miedo al despido arbitrario puede desalentar a los empleados de denunciar malas prácticas, exigir mejores salarios o de organizarse sindicalmente, lo que tiene un efecto silenciador y puede afectar negativamente la moral y la productividad a largo plazo. El impacto del EAW también se siente en las negociaciones salariales, ya que la amenaza de despido reduce drásticamente la capacidad de negociación del trabajador individual.

Desde una perspectiva macroeconómica, la flexibilidad del EAW puede contribuir a tasas de desempleo cíclicamente más bajas, pero a costa de una mayor volatilidad e inestabilidad en los ingresos de los hogares. La falta de necesidad de justificación para el despido también puede llevar a decisiones de personal subóptimas, donde se pierde talento valioso por razones puramente personales o arbitrarias, un costo que no se refleja directamente en los modelos económicos que solo miden la eficiencia de la contratación y el despido.

8. Críticas y Debates

El debate sobre el **empleo a voluntad** se centra en su justicia, su eficiencia real y su adecuación a los estándares internacionales de derechos humanos laborales. La crítica principal, de naturaleza ética y jurídica, es que el EAW ignora la realidad de la **desigualdad de poder de negociación**. La idea de que el empleado y el empleador son "iguales" al momento de contratar es refutada por la dependencia económica del trabajador respecto a su salario. Los críticos argumentan que el despido sin causa justificada impone costos sociales significativos (desempleo, necesidad de asistencia social, costos de salud mental) que no son asumidos por el empleador, lo que constituye una externalidad negativa.

Además, existe un debate continuo sobre la coherencia y la aplicación de las excepciones jurisprudenciales. La excepción de Política Pública, aunque vital, puede ser inconsistente, ya que

la definición de lo que constituye una "política pública clara" varía ampliamente entre los tribunales de diferentes estados. Esto genera incertidumbre tanto para los empleadores como para los empleados, socavando el principio de claridad legal. La ausencia de una norma de justa causa a nivel federal obliga a los empleados a depender de un mosaico de protecciones estatales y federales, lo que resulta en un sistema legalmente fragmentado y difícil de navegar.

Muchos académicos laborales, citando la experiencia de otros países industrializados, abogan por la adopción de una norma federal de justa causa. Argumentan que tal norma podría implementarse sin destruir la flexibilidad económica, simplemente exigiendo que el empleador tenga una razón legítima (económica o relacionada con el desempeño) y que siga un proceso justo, lo que proporcionaría una red de seguridad básica y mejoraría la calidad de vida de los trabajadores sin paralizar el mercado.

9. Lecturas Adicionales

[Empleo a voluntad \(Wikipedia en español\)](#)

[Employment At Will \(Legal Information Institute, Cornell Law School\)](#)

[Wood, H. G. \(1877\). A Treatise on the Law of Master and Servant.](#)

[Gould, W. B. \(1986\). The Idea of the Job as Property in Contemporary America.](#)