

Dejar su Empleo

SUS DERECHOS LEGALES

1. ¿Puedo renunciar a mi trabajo?

Las leyes de California le permiten a la mayoría de los empleados a renunciar a sus trabajos cuando lo deseen, sin importar la razón por la cual renuncien. Sólo a un número reducido de empleados no se les permite dejar el empleo en cualquier momento sin consecuencias, y la razón es que tienen un contrato que especifica la duración de su empleo.

2. ¿Tengo que dar un aviso de dos semanas antes de dejar el empleo?

Como una cortesía en los negocios, muchos empleados deciden dar un aviso con tiempo (como dos semanas) a sus empleadores antes de abandonar el empleo. Sin embargo, no hay un requisito legal que especifique que lo haga.

3. ¿Si renuncio, todavía puedo demandar a mi empleador por discriminación o acoso?

Bajo casi cualquier circunstancia, si usted deja su empleo no puede declarar más tarde que se le despidió erróneamente por una razón ilegal, tal como discriminación. Hay una excepción importante a esta regla si usted puede probar que su renuncia fue una **baja constructiva**. Para probar que a usted se le despidió constructivamente tiene que mostrar que las condiciones o acciones de su empleador eran tan malas (ejemplo: acoso sexual constante) que una persona razonable en su lugar hubiera renunciado. Un incidente único en el que su empleador lo trató rudamente, o una sola evaluación suya de baja calidad, o un descenso de categoría no se considera a nivel de una baja constructiva. Además, debe de probar que su empleador sabía a ciencia cierta que las condiciones ilegales existían y que pudo arreglar la situación y que no lo hizo así. Al final: Si a usted se le está acosando ilegalmente o discriminando, asegúrese de decírselo a su empleador o supervisor antes de renunciar, y otórgueles una oportunidad para arreglar el problema. De otra manera, usted no sería elegible de renunciar y todavía denunciar a su empleador debido a un despido erróneo.

4. Si renuncio a mi trabajo, ¿Todavía puedo reclamar mi seguro de desempleo?

Normalmente, no. Sin embargo, si usted puede presentar una buena razón por la cual usted renunció a su empleo, por ejemplo que usted era víctima de acoso sexual, entonces podría ser elegible para reclamar el seguro de desempleo. Vea la hoja informativa titulada “**Seguro de desempleo: Elegibilidad después de dejar su trabajo**” para más información acerca de la renuncia a un empleo y la elegibilidad para reclamar el seguro de desempleo.

5. Si renuncio, ¿Cuándo se me paga?

Si usted le da a su empleador un aviso de 72 horas previas antes de renunciar, *todos* los salarios generados se tienen que pagar al final de su último día en el trabajo. Si usted renuncia sin dar previo aviso, todos los salarios ganados se le deben de pagar dentro de las 72 horas desde su renuncia. Si usted renuncia sin dar previo aviso, tal vez prefiera usted recibir su último cheque de trabajo en el correo. Para hacer esto, usted debe de proporcionar una dirección de correo y un pedido a su empleador para que se le mande su cheque por correo. La fecha del sello del servicio de correo será considerada la fecha de su cheque final.

6. ¿Cómo puedo asegurarme que mi empleador me pagará dentro de 72 horas?

Como se estipuló arriba en #5, las leyes de California requieren que su empleador le pague todos sus salarios finales en un plazo de 72 horas después de su renuncia, o al momento que renuncie si usted dio un previo aviso de 72 horas de su renuncia. Por cada día que pase y que su empleador no le pague intencionalmente después del periodo de 72 horas, el empleador tendrá que pagarle una **penalidad** igual a su salario diario hasta un máximo de 30 días de salarios. Para probar que su empleador no le pagó intencionalmente, usted solamente tiene que probar que su empleador sabía que tenía que facilitarle su cheque final de cobro y no lo hizo.

7. ¿Calificaría para continuar mi seguro de salud si renuncio?

Si usted pierde su empleo, ya sea por una renuncia o despido, generalmente usted puede continuar la cobertura del grupo de seguro de salud del plan del seguro de su último empleador para usted y para su familia, por un periodo limitado de tiempo bajo una ley titulada “Acta de Reconciliación del Presupuesto Ómnibus Consolidado” (COBRA). Para más información acerca de si usted es elegible para la cobertura COBRA, vea la hoja informativa titulada “**Sus beneficios médicos después del empleo: COBRA.**”

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

La Clínica Para Los Derechos del Trabajador
415-864-8208 (Área de la Bahía) o 866-864-8208 (Gratis en CA)

La Clínica Para Los Derechos Del Trabajador es un proyecto de la Legal Aid Society-Employment Law Center de San Francisco, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.