



PAGO FINAL

Empleados que son despedidos deben ser pagados todo su sueldo al tiempo del despido. (Código Laboral § 201) “Todo el sueldo” incluyendo pago de vacaciones ganadas y no usadas. (Código Laboral §227.3) No hay ningún requisito bajo la ley de California que un empleador pague por tiempo acumulado de enfermedad al terminar el empleo. El empleador debe pagarle a un empleado despedido en el lugar de despido. (Código Laboral § 208)

Un empleado que no tenga un acuerdo en escrito por un período definido de trabajo, y resigna sin dar un aviso antes, debe de ser pagado dentro de 72 horas. Si un empleado da un aviso por lo menos de 72 horas antes de su intención de renunciar, todo su sueldo debe ser pagado al tiempo de la renuncia. Un empleado que renuncia debe ser pagado en la oficina ó agencia del empleador en el condado donde trabajo. Un empleado que renuncia sin dar 72 horas de aviso, puede pedir que su pago final sea mandado por correo a una dirección designada. La fecha de envío va a ser considerada la fecha de pago. (Código Laboral § 202)

Un empleador que intencionalmente falle en pagarle el sueldo a un empleado que es despedido ó renuncia dentro del tiempo indicado proveído bajo el Código Laboral § 201 o Código Laboral § 202, se le puede imponer que el sueldo continúe como una penalidad desde la fecha en que estaba supuesto a pagar hasta a un máximo de 30 días. (Código Laboral § 203) La penalidad es calculada multiplicando la cantidad del sueldo diario por 30 días. (*Mamika v. Barca* (1998) 68 Cal.App.4th 487) Penalidades bajo el Código Laboral § 203 pueden evitarlos si el empleador puede demostrar que existía una disputa de Buena fé en determinar si se debía algún sueldo. Una disputa de “Buena fé” significa que la defensa del empleador, basado en ley ó hechos, si es exitoso, puede impedir cualquier recuperación por parte del empleado. (Título 8 del Código de Regulaciones de California § 13520)

Aunque haya una discusión, el empleador debe de pagar, sin requerir un descargo, cualquier pago que se deba y no este en discusión. Si el empleador falla en pagar lo que no esta en discusión, la defensa de “Buena fe” va a ser vencida no importa cual sea el resultado de la discusión de salarios. (Código Laboral § 206)

PAGO DE SEPARACIÓN

No hay requisito legal bajo la ley de California que requiera a los empleadores que provean pago de separación a un empleado en una terminación de empleo. Empleados deben de referirse a la póliza del empleador con respecto a pago de separación. Pago de separación proveído por un empleador de acuerdo al Employee Retirement Income Security Act of 1974, 29 U.S.C. § 1001, et seq. (ERISA), son sujetos a la ley federal. Contacte al U.S. Department of Labor al www.dol.gov. En ciertas situaciones limitadas, las leyes de California pueden aplicar. Sin embargo, una revisión cuidadosa de los hechos es necesaria antes de hacer una determinación.

SEGURO DE DESEMPLEO

California participa en un programa mutuo federal y estatal de seguro de desempleo, el cual esta designado a reducir el impacto de las fluctuaciones economicas y asistir a esas personas que pasan a ser desempleadas sin tener culpa alguna.

Con pocas excepciones, todos los empleadores de California estan cubierto bajo la ley de seguro de desempleo y deben de pagar el impuesto apropiado de seguro de desempleo. Un empleado previo no puede ser eligible para beneficios si el o ella sin trabajo por una de las siguientes razones:

1. Resigno voluntariamente sin ninguna causa buena; (Unemployment Insurance Code § 1256)
2. Despedido por mala conducta; (Unemployment Insurance Code § 1256)
3. Nego a hacer trabajo apropiado; (Unemployment Insurance Code § 1258)

A los empleadores se les da la oportunidad de responder a un reclamo de seguro de desempleo hecho por un empleado previo. (Unemployment Insurance Code § 1327) Los empleadores y empleados que esten en desacuerdo con una determinación final del pago de beneficio tienen derecho a apelar la determinación. (Unemployment Insurance Code § 1328)

Para información adicional y requisitos de elegibilidad, contacte al Employment Development Department al 800-300-5616 o al www.edd.ca.gov.