

El Seguro de Desempleo: Requisitos Después de Renunciar a su Trabajo **YOUR LEGAL RIGHTS**

1.

¿Puedo renunciar a mi trabajo y conservar mi derecho al seguro de desempleo?

Según las leyes de California, un trabajador sólo tiene derecho a los pagos, o beneficios, del seguro de desempleo si el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD, por sus siglas en inglés) decide que él o ella renunciaron a su empleo más reciente con "buena causa". La Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo de California ("CUIAB") ha definido a la "buena causa" para renunciar a un trabajo como: "un motivo real, digno de consideración e irremediable de tal magnitud que provocaría que una persona razonable que verdaderamente quisiera conservar su empleo tomara una medida similar." Esta definición significa que un trabajador debe demostrar que tenía un muy buen motivo para renunciar y convencer al EDD que cualquier persona normal habría renunciado en las mismas circunstancias. Las secciones 5 a la 10 a continuación describen los motivos más comunes por los cuales las personas renuncian a su trabajo y si esos motivos se consideran normalmente como buena causa.

La mayoría de los casos en que un empleado ha renunciado a su empleo de manera voluntaria y en los que se concluyó que tenía "buena causa" para hacerlo, implican:

- un temor razonable por su salud o su seguridad;
- una necesidad familiar irremediable; o
- condiciones laborales opresivas o de maltrato.

Muchos motivos comunes para renunciar a un trabajo no reúnen los requisitos de la definición de "buena causa" y por lo tanto descalifican al trabajador del derecho a recibir los pagos de desempleo. Los motivos que generalmente no se consideran buena causa para renunciar incluyen:

- la insatisfacción común y corriente con el trabajo o el estrés;
- los conflictos de personalidad con la administración;
- los desacuerdos por las medidas disciplinarias;
- el no recibir un aumento o ascenso (a menos que sea por la discriminación ilegal);
- una falta de oportunidades para avanzar (a menos que sea por la discriminación ilegal);
- una reducción del horario laboral o de la paga (a menos que el empleador contravenga un acuerdo anterior);
- el temor a un despido inminente;
- su reincorporación a la escuela;
- el irse para trabajar por su propia cuenta.

2.

¿Puedo recibir los pagos de desempleo si no le doy a mi empleador la oportunidad de que remedie el problema?

Normalmente no. La ley exige que usted tenga un "verdadero deseo de conservar su empleo", por lo que es posible que se le descalifique para recibir los pagos de desempleo - incluso cuando puede demostrar que tuvo buena causa para renunciar - si no hizo ningún esfuerzo para conservar su trabajo. Si usted tiene un problema con un empleo que podría hacerle decidir renunciar, normalmente debe darle a su empleador la oportunidad de remediar el problema. Si, por ejemplo, usted no se queja con empleador acerca del problema antes de renunciar al trabajo, o no solicita un permiso para faltar o que lo trasladen para poder atender un problema de salud o algún asunto relacionado con el cuidado de sus hijos (en caso de que un permiso pudiera resolver el problema), es posible que se le descalifique de poder recibir los pagos del seguro de desempleo.

3.

¿Qué pasa si mi empleador dice que yo renuncié a mi trabajo y yo creo que me despidieron?

Al solicitar el seguro de desempleo, se le pedirá que describa bajo qué circunstancias dejó su trabajo anterior. Se comunicarán con su último

empleador y le pedirán una descripción de cómo terminó su trabajo. Los empleados y los empleadores con frecuencia no están de acuerdo si se le despidió o si renunció. Sin embargo, la manera en que terminó su trabajo es extremadamente importante al decidir si tiene derecho a los pagos del seguro de desempleo.

Al reclamar el seguro de desempleo, sólo hay tres maneras de describir cómo terminó su último trabajo: "despido (*discharge*)", "renuncia (*quit*)" o "dado de baja (*lay-off*)". Estos términos tienen significados específicos que identifican si fue la persona que hizo el reclamo o el empleador quien causó que terminara su empleo.

- El despido ("*Fired*" o "*Terminated*") Un "despido" es cualquier situación en que el empleador se rehusó a permitir que un trabajador siguiera trabajando aunque seguía habiendo trabajo. Un trabajador que ha sido despedido tendrá derecho al seguro de desempleo a menos que el empleador pueda demostrar que el despido fue por mala conducta. Vea nuestra hoja informativa titulada "El seguro de desempleo: los requisitos después de ser despedido" si desea más información acerca la mala conducta.
- La renuncia ("*Resignation*") Una renuncia es cualquier situación en que un trabajador se rehusó a seguir trabajando aunque seguía habiendo trabajo que hacer. El EDD le llama a toda renuncia una "renuncia voluntaria" aunque algunos empleados no piensen que haya sido voluntaria debido a que sus empleadores los obligaron a renunciar al maltratarlos. La palabra "voluntaria" no tiene mucha importancia, pero es importante demostrar que usted tenía buena causa para tomar la decisión de renunciar.
- El dar de baja ("*Lack of Work*") Dar de baja es cualquier situación en que un trabajador no puede seguir trabajando debido a que el puesto o el trabajo ha sido eliminado y el empleador no ofrece más trabajo. Un trabajador que ha sido dado de baja automáticamente tendrá derecho al seguro de desempleo a menos que, o hasta que, el empleador se oponga.

A veces, lo que parece ser una renuncia realmente es una "dada de baja", y lo que parece un despido es realmente una "renuncia". Por ejemplo, si le dicen que lo van a despedir o dar de baja, pero usted abandona el trabajo antes de la fecha en que se supone que va a terminar, es posible que se le descalifique del derecho al seguro de desempleo porque usted "renunció" a su trabajo. (Le quedaban todavía unos cuantos días o semanas de trabajo). Por otro lado, si usted le dice a su empleador que tiene la intención de renunciar a su trabajo en una fecha determinada, pero su empleador le obliga a abandonar el trabajo antes de dicha fecha y no le paga por todos los días que usted tenía pensado trabajar, usted posiblemente tenga derecho al seguro de desempleo porque se considerará que fue despedido, a pesar de que tenía la intención de renunciar.

El uso del término equivocado para describir la manera en que terminó su último trabajo, al presentar un reclamo de pagos de desempleo, puede tener graves consecuencias. Decir que lo "dieron de baja" en lugar de que renunció o lo despidieron se puede considerar como una "declaración falsa" y puede resultar en que se le nieguen las prestaciones, que se determine que tiene que devolver los pagos que se le hayan hecho y sanciones adicionales. En casos extremos, el EDD también puede solicitar que sea consignado a las autoridades.

4.

¿Qué pasa si tengo más de un motivo para renunciar a mi trabajo?

Si un trabajador tiene varios motivos para renunciar a su trabajo, dicho trabajador tiene derecho a los pagos de desempleo si se determina que al menos uno de estos motivos es buena causa y si ese motivo de "buena causa" fue uno de los principales motivos de su renuncia, y no sólo algo que el empleado mencionó para tratar de conseguir las prestaciones.

5.

¿Qué pasa si renuncio por motivos de salud?

Los trabajadores que renuncien por verdaderas inquietudes respecto a su seguridad por lo general tienen una buena causa y tendrán derecho a recibir los pagos del seguro de desempleo. Generalmente es buena causa renunciar a un trabajo que no sea seguro, por ejemplo, si a los empleados se les pide utilizar máquinas que no son razonablemente seguras o si no se les proporciona equipo de protección. Sin embargo, a menos que una situación sea una *emergencia*, el trabajador debe darle a su empleador la oportunidad de remediar el problema (por ejemplo, quejándose y pidiéndole al empleador que arregle el equipo peligroso) antes de renunciar.

Si el problema se relaciona con la salud, el trabajador debe demostrar que tenía una verdadera inquietud respecto a su salud que le obligó a renunciar. Algunas inquietudes acerca de la salud se relacionan con el trabajo, como por ejemplo una lesión recurrente que es provocada por el trabajo (este tipo de lesión también puede estar cubierta por el seguro de indemnización al trabajador). Algunas inquietudes no se relacionan directamente con el trabajo (por ejemplo cuando al trabajador se le diagnostica una enfermedad y necesita tiempo para recuperarse o conseguir tratamiento médico). En la mayoría de las situaciones relacionadas con la salud, el trabajador debe pedirle al empleador un permiso para ausentarse en lugar de tan sólo renunciar. Solicitar el permiso no es un requisito si el trabajador tiene un buen motivo para pensar que no se le va a conceder (por ejemplo, si ha pedido permisos por motivos de salud antes y siempre se los han negado) o si un permiso no remedia el problema (por ejemplo, si el tratamiento continuará durante mucho tiempo y un permiso corto no sería de mucha ayuda). Cuando sea posible, un trabajador que renuncia por motivos de salud debe poder demostrarle al EDD que renunció por recomendación de su médico (preferiblemente por escrito, antes de que renuncie el trabajador) o poder mostrar documentación médica que compruebe el diagnóstico.

6.

### ¿Qué pasa si renuncio porque mi empleador es hostil?

Esta es una situación difícil. Si un supervisor le maltrata mucho, por ejemplo, si dice vulgaridades o insultos con frecuencia y grita frente a los clientes o los empleados, entonces probablemente hay buena causa para irse. También hay buena causa si el jefe acosa sexualmente a los empleados, por ejemplo haciendo varias bromas de tipo sexual que no le agraden o si hace insinuaciones sexuales a los empleados. Sin embargo, el empleado generalmente debe tratar de remediar el problema, reportándolo a los supervisores de mayor rango.

Un empleado generalmente no tiene buena causa para renunciar debido a un conflicto personal con un gerente o porque no le gusta la manera en que lo traten. El EDD piensa que los empleados tienen que tolerar la mala conducta de los supervisores hasta cierto punto y no es buena causa a menos que se vuelva abusivo u hostil. No siempre es fácil distinguir entre la insatisfacción común y corriente en el trabajo y un supervisor abusivo. La mejor manera de que un empleado puede protegerse es estar preparado para explicarle al EDD acerca de la mala conducta específica de un supervisor y todo intento por remediar la situación antes de renunciar.

7.

### ¿Qué pasa si renuncio debido a un problema en la casa, como un hijo que no tenga quien lo cuide o si se enferma uno de mis padres?

Un empleado que se ve obligado a renunciar para poder cuidar a un niño o porque se enfermó su cónyuge, compañero doméstico registrado o uno de sus padres normalmente tendrá buena causa y tendrá derecho a recibir los pagos del seguro de desempleo. Sin embargo, el empleado debe indagar acerca de otras opciones antes de renunciar y estar dispuesto a explicar qué fue lo que hizo para conservar su trabajo. Por ejemplo, la mayoría de los empleados que tienen que cuidar a uno de sus padres, a su cónyuge o a su compañero doméstico registrado por una enfermedad deben tratar de conseguir a otra persona que cuide a esa persona (como una hermana o hermano) y pedir un permiso para ausentarse en lugar de renunciar. (Vea nuestra hoja informativa titulada "Ausencia del trabajo para cuidar a un familiar" si desea información acerca de cuándo el empleador tiene la obligación de darle al empleado un permiso según las leyes estatales y federales.)

Un empleado normalmente tiene buena causa para renunciar para cuidar a un niño si, por ejemplo, el empleador cambia el horario de trabajo del empleado y dicho empleado no puede laborar con el nuevo horario debido a que no tiene a nadie que le cuide a sus hijos. Reiteramos que el empleado normalmente debe tratar de encontrar a otra persona que cuide a su hijo o hijos (ya sea una amistad, un pariente o un servicio de guardería económico) antes de renunciar.

Precaución: Si un empleado tiene buena causa para renunciar para cuidar a un hijo o a otro miembro de su familia, el EDD podría entonces decidir que el empleado no tiene derecho a los pagos del seguro de desempleo porque "no está disponible" para aceptar un nuevo trabajo. Vea nuestra hoja informativa titulada "Los requisitos para seguir recibiendo el seguro de desempleo: la disponibilidad para trabajar" si desea más información. In algunos casos, es posible que el trabajador tenga derecho al programa de California de permisos por motivos familiares con sueldo del EDD, para cuidar a un niño, cónyuge, compañero doméstico registrado o padre que esté enfermo. Vea nuestra hoja informativa titulada "Ausencia del trabajo para cuidar a un familiar" si desea más información.

8.

### ¿Qué pasa si renuncio porque mi jefe me dio una advertencia y yo no estoy de acuerdo con ella?

Un empleado que renuncia porque recibió una advertencia no tiene buena causa para renunciar, aún si no está de acuerdo con la advertencia. Aun si piensa que lo van a despedir, el empleado debe demostrar otra buena causa de su renuncia para poder recibir los pagos. Sin embargo, si al empleado le dicen que definitivamente lo van a despedir si no renuncia a su trabajo, entonces la ley dice que técnicamente lo "despidieron", aunque diga que renuncia porque su empleador es quien tomó la iniciativa. Vea el número 3 arriba si desea más información acerca de la parte que toma la iniciativa.

9.

### ¿Qué pasa si renuncio porque la compañía me bajó el sueldo o recortó mi horario de trabajo?

Si el empleador le baja *considerablemente* el sueldo al empleado, ese empleado normalmente tendrá buena causa para renunciar y puede cobrar los pagos del seguro de desempleo, *siempre y cuando haya tratado de convencer a su empleador que no le recortara el sueldo*. Una "reducción considerable" del sueldo es una reducción del 20% o más, como cuando a un empleado le bajan el sueldo de \$12 por hora a \$9 por hora, o le bajan el salario de \$1500 al mes a \$1200 al mes, en cuyo caso tendría buena causa para renunciar. Es difícil demostrar buena causa con un recorte salarial más pequeño, como por ejemplo si el empleador baja el sueldo de \$10 por hora a \$9.50 por hora, pero es posible si hay otros cambios importantes, como en el caso de que el empleador retirara las prestaciones de seguro médico.

Un empleado normalmente no puede mostrar buena causa si quiere renunciar debido a que el empleador le recorta el horario de trabajo. Si,

por ejemplo, el empleador le dice al empleado que le recortará el horario de 40 a 25 horas a la semana, el empleado no puede renunciar así nada más si quiere ser merecedor de los pagos de desempleo. Aunque un recorte de su horario laboral implicaría una reducción del sueldo semanal total, su "tasa salarial" (por ejemplo, \$12 por hora) no cambiaría. El EDD prefiere que el empleado utilice las 15 horas libres adicionales a la semana tratando de encontrar un segundo trabajo o un nuevo trabajo de tiempo completo en lugar de que renuncie y se quede sin trabajo.

10.

¿Qué pasa si renuncio porque ya no puedo llegar al trabajo?

Algunos empleados, pero no todos, que tengan problemas de transporte pueden renunciar y recibir los pagos de desempleo. Esto depende de muchas cosas. Primero, si un empleado aceptó un trabajo con conocimiento de la necesidad de trasladarse, no puede recibir las prestaciones si decide renunciar porque el transporte le ocasiona problemas. Sin embargo, si algo cambia en su nuevo trabajo, como por ejemplo si la compañía se reubica o el empleado pierde su medio de transporte acostumbrado, es posible que demuestre tener buena causa. Cuando el EDD evalúa estos casos, tomará en cuenta varias cosas al decidir si el trabajador tenía buena causa para renunciar debido a los problemas de transporte, incluyendo:

La duración y el costo de trasladarse comparado con el sueldo del empleado. Un empleado normalmente tiene buena causa para renunciar a su trabajo si de repente su traslado al trabajo dura más de una hora, a menos que reciba un sueldo muy alto. De manera semejante, no se puede esperar que un trabajador que gane el salario mínimo pague \$7 en cada sentido de su traslado, pero este gasto puede ser razonable para alguien que gane \$30,000 al año.

- Otras alternativas disponibles. Si, por ejemplo, el empleador ofreció hacer viajes compartidos (*carpool*) o si el empleado pudiera encontrar una manera razonable de llegar al trabajo, al empleado se le dificultaría demostrar buena causa si renunciara.
- Los hábitos de transporte de trabajadores semejantes en la comunidad. En lugares como el Área de la Bahía de San Francisco y Los Angeles, muchos trabajadores viajan distancias considerables para llegar al trabajo. Si usted vive en un lugar en donde es bastante normal tener que trasladarse a grandes distancias, tendría que demostrar qué circunstancias muy particulares suyas le impiden hacer lo que otros hacen.
- Los problemas individuales. Si un empleado tiene una discapacidad u otra condición médica que provoca que le sea extremadamente difícil adaptarse a las nuevas exigencias de transporte, tiene mayores probabilidades de demostrar buena causa si decide renunciar.

Reiteramos que el empleado normalmente tiene que demostrar que intentó remediar la situación con distintas opciones para tener una mayor probabilidad de que le concedan los pagos. Las distintas opciones son cosas como el transporte compartido (*carpools*) con compañeros de trabajo (o en paradas designadas), medios de transporte más económicos (autobuses en lugar del BART) o a veces incluso la compra de un auto económico.

11.

Ejemplos de casos de renuncia voluntaria:

Los siguientes son tres ejemplos de casos de renuncia voluntaria que ilustran (A) una renuncia voluntaria con "buena causa", (B) una renuncia voluntaria que no está basada en una "buena causa", y (C) la importancia de identificar quién tomó la iniciativa.

Ejemplo A - una renuncia con "buena causa": Joe fue contratado por una compañía para compartir el trabajo de reparación y mantenimiento de enseres domésticos en 615 departamentos junto con otro empleado de mantenimiento. Un nuevo dueño se hizo cargo del edificio y despidió al otro empleado de mantenimiento, dejando a Joe con la responsabilidad

de la reparación y mantenimiento de 615 departamentos. Joe no podía con todo el trabajo y lo acosaban los inquilinos enfurecidos. Solicitó ayuda de su empleador repetidas veces pero nunca la recibió. Un mes antes de que decidiera renunciar, Joe se lesionó al intentar mover solo un aparato pesado. A pesar de eso, su empleador se rehusó a proporcionarle ayuda. Joe comenzó a tener dificultades para conciliar el sueño y a tener falta de apetito, además de fuertes dolores de cabeza a lo largo de la jornada laboral. Después de una serie de conversaciones con sus familiares y con un consejero de la iglesia, Joe decidió renunciar.

Debido a un temor legítimo por su salud tanto mental como física, Joe tenía buena causa para renunciar y tenía derecho a los pagos de seguro de desempleo.

Ejemplo B - una renuncia sin "buena causa": Shauna era una técnica en electromagnética que trabajaba diseñando exhibidores para un museo de ciencias grande. Durante un periodo en que cayeron las ventas, el museo redujo el horario de trabajo de Shauna y algunos de sus compañeros de trabajo, de manera indefinida, en un 40%, mientras que otros trabajadores fueron dados de baja. Luego le pidieron a Shauna que hiciera labores fuera de la descripción normal de su trabajo por las cuales no le pagaban ni le supervisaban debidamente. A Shauna le constaba mucho trabajo expresar su insatisfacción al gerente general porque éste casi nunca estaba. Shauna tuvo algunas conversaciones con

el gerente general acerca de las responsabilidades adicionales y también habló con el sindicato y presentó una queja. El gerente general respondió a la queja enviándole una carta a Shauna diciendo que ella debía de tratar de resolver el problema de manera informal. Dado que Shauna no le tenía confianza al gerente general y sentía que éste se oponía a las quejas, más bien decidió renunciar.

Debido a que Shauna no concluyó correctamente el proceso de queja, no tuvo buena causa para renunciar y no tuvo derecho a recibir los pagos de desempleo.

Ejemplo C - identificar a la parte que toma la iniciativa: Louis había trabajado los últimos tres años como terapeuta en un centro de rehabilitación residencial para drogadictos. En ese tiempo, tuvo muchos desacuerdos con su supervisor y con el director ejecutivo acerca de la administración de la organización. Louis se sentía cada vez más incómodo con el estilo de administrar de su supervisor y de su director ejecutivo. Louis decidió que ya no podía trabajar para una organización que consideraba tenía tan mala administración. Él entregó su carta de renuncia a su supervisor, detallando los motivos de su renuncia y avisándole que su último día de trabajo sería el último día del mes. Su supervisor se enojó mucho por el contenido de la carta. Al final del día, el supervisor de Louis se acercó al escritorio de Louis con un guardia de seguridad. El supervisor de Louis le entregó a Louis su liquidación, incluyendo su pago hasta finales del mes, y le pidió que desalojara su escritorio, entregara las llaves y no volviera más al lugar de trabajo. Louis consideró que lo habían despedido sin causa justificada y fue a solicitar el seguro de desempleo.

Debido a que Louis se le pagó el monto completo de lo que habría ganado si hubiera trabajado hasta su renuncia a fines del mes, él sigue siendo quien tomó la iniciativa en la separación de su empleo, aun cuando su empleador se rehusó a dejarlo seguir trabajando, como estaba dispuesto a hacer. Dado que Louis fue quien tomó la iniciativa, se concluyó que renunció voluntariamente. Los desacuerdos que tuvo Louis con la administración no fueron lo suficientemente convincentes como para que fueran "buena causa" para renunciar, por lo que no tuvo derecho a recibir los pagos del seguro de desempleo.

12.

### ¿Cómo doy pruebas de una renuncia por "buena causa"?

De acuerdo con la ley, se supone que el empleado tuvo "buena causa" para renunciar a menos que, o hasta que, el empleador demuestre lo contrario. Es probable, sin embargo, que se esperará que usted demuestre tener "buena causa" para su decisión de renunciar y que describa los esfuerzos que ha hecho para conservar su empleo. Para hacer la mejor presentación respecto a la renuncia cuando solicite el seguro de desempleo, comience con una crónica detallada de todas las circunstancias que le llevaron a su decisión de renunciar. En esta crónica, señale todas las maneras en que intentó resolver los problemas que culminaron en su decisión de renunciar, como las solicitudes que haya hecho de reunirse con la gerencia, los permisos para ausentarse, los traslados, el uso de los procedimientos de queja, etc. Describa en detalle cualquier queja que haya presentado ante la gerencia. Si fuera posible, indique la cantidad de veces que se quejó, las fechas aproximadas de sus quejas, con quién se quejó y qué sucedió en consecuencia, si es que hubo algún resultado. Usted no le tiene que proporcionar este documento escrito al EDD ni al juez, pero le ayudará a organizar sus pensamientos. Si su decisión de renunciar surgió de un temor por su salud o seguridad mental o física, las declaraciones de los profesionales que lo hayan atendido, como un médico o psicólogo, no son necesarias, pero pueden serle de mucha utilidad para comprobar que sus inquietudes eran auténticas y bien fundadas.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: [The Workers' Rights Clinic](#)  
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

### Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.

---