

Despedir a un Cuidador



Una relación con un cuidador, como la mayoría de las relaciones, es exitosa cuando las partes involucradas tienen una comunicación abierta, respetuosa y basada en la confianza. Establecer expectativas claras desde el principio, con una descripción clara de las funciones del trabajo y un contrato laboral por escrito, es clave para una buena comunicación. También recomendamos establecer reuniones periódicas con el cuidador para evaluar el trabajo, responder a cualquier pregunta que surja o resolver cualquier conflicto.

Si la relación se rompe y está considerando despedir a su cuidador, tenga en cuenta lo siguiente:

- Consulte el contrato laboral.
 - ✓ ¿Le prometió al trabajador que el contrato tendría una duración específica?
 - ✓ ¿Incluyó lenguaje de despido sin justa causa?

En general, en California, tanto el empleador como el empleado, tiene la libertad de terminar la relación laboral sin previo aviso, en cualquier momento, sin motivo alguno, con algunas excepciones. No puede despedir a su empleado como castigo por quejarse acerca de su compensación, temas de seguridad u otros derechos legales. No puede despedir a su empleado por su raza, origen nacional, género, religión, orientación sexual, edad o estatus migratorio.

Si toma la difícil decisión de despedir a su cuidador, esto es lo que debe hacer:

<p>1. Enviar una notificación por escrito del despido.</p>	<p>La ley requiere que los empleados reciban un aviso por escrito del despido. El aviso debe incluir: 1) Su nombre; (2) el nombre del empleado; (3) el número de seguro social del empleado; (4) que el empleado está siendo despedido; y (5) la fecha del despido. No es necesario que incluya las razones por el despido. Ingrese a la siguiente página web para obtener un formulario de notificación de despido: AVISO DE CAMBIO DE RELACIÓN LABORAL (ca.gov)</p>
<p>2. Proporcionar toda la compensación que se debe en el momento del despido</p>	<p>La ley requiere que el empleado reciba toda la compensación debida en el momento del despido. Debe proporcionar el ultimo cheque en ese momento, con toda la compensación debida. Si proporciona vacaciones pagas, todas las vacaciones acumuladas y no utilizadas deben pagarse. No necesita pagar por licencias de enfermedad no utilizadas.</p>
<p>3. Avisos</p>	<p>Debe proporcionarle al empleado un folleto de beneficios de desempleo en el momento del despido. Consulte: Para su Beneficio: Programas de California para Personas Desempleadas (D E 2320 Rev. 65 (12-20))</p> <p>Si proporciona seguro médico a su trabajador, debe proporcionar información sobre sus derechos continuos a través de Cal-COBRA.</p>