

Como Representarse En Una Audiencia Para La Compensacion De Beneficios Por Desempleo

¿Puedo apelar la negación de beneficios por desempleo?

Después de su primera entrevista en el Centro de Servicios para Empleos (Claims Telecenter), usted recibirá por correo una notificación por escrito que le otorgará o negará beneficios por desempleo. Si se le han negado los beneficios, usted tiene el derecho de apelar. Si se le han otorgado los beneficios, su empleador tiene el mismo derecho de apelar. Si usted o su empleador apela, tendrá una audiencia con un juez de derecho administrativo.

¿Cómo se solicita una apelación?

Usted tiene treinta días a partir de la fecha en que la decisión sea tomada para apelar.

Si escribe una carta, diga: "Quiero apelar la denegación de beneficios por desempleo porque estoy en desacuerdo con la decisión. "Quiero una audiencia y una copia de mi expediente". Incluya su nombre y dirección y el nombre y dirección de su patrón o empleador. Envíe el formulario o la carta a la dirección en la notificación o envíelos por fax al Centro de Servicios ("Telecenter") usando el número que dan en la decisión por escrito donde le denegaron los beneficios.

Asegúrese de quedarse con una copia de lo que mande por correo. Si necesita ayuda con su apelación, el Proyecto de la Ley de Desempleo puede ayudarle. El número telefónico de ellos es (206) 441-9178 ó (888-441-9178).

¿Debo de continuar solicitando beneficios de desempleo mientras hago la apelación?

Si decide que va a apelar la decisión, debe de seguir presentando su solicitud. Si gana en la audiencia, recibirá beneficios por cada una de las semanas en que presentó la solicitud. Si pierde en la audiencia y ha estado recibiendo beneficios antes de la audiencia, el Departamento de Seguridad de Empleos tratará de hacer que devuelva los beneficios que se le han dado.

Usted debe mantener un registro de todos los lugares en los que ha buscado trabajo. Si no ha estado haciendo esto, empiece ahora. También escriba todos los contactos anteriores que pueda recordar. Póngase en contacto por lo menos con tres posibles empleadores diferentes cada semana usando los métodos de búsqueda de empleo que son usuales en su tipo de trabajo. Estos contactos pueden incluir llamar por teléfono o ir a la oficina de personal de un posible empleador para ver si hay algún trabajo disponible, o llenar y entregar una solicitud de empleo. Usted necesitará decir al juez en la audiencia acerca de sus esfuerzos para encontrar trabajo. Si a usted se le ofreció un trabajo y no lo aceptó, va a tener que probar ante el juez que el empleo no era adecuado para usted.

¿Qué sucede a continuación?

Después de enviar su Notificación de Apelación, recibirá una notificación con la fecha y la hora de su audiencia. Su audiencia puede ser por teléfono o en persona. Si no puede ir a la audiencia en esa fecha, debe de llamar a la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH). El número telefónico de ellos puede encontrarlo en la Notificación de Audiencia. OAH tiene oficinas en Seattle, Olympia, Vancouver, Yakima y Spokane. Asegúrese de llamar a la oficina correcta.

Su Notificación de Apelación también indicará si la audiencia será por teléfono o en persona. Si está programado para una audiencia por teléfono y piensa que estará en desventaja si la audiencia no es en persona, deberá de llamar al juez de derecho administrativo y pedir un cambio. Por ejemplo, si usted y su empleador dicen dos versiones diferentes de lo que sucedió, sería mejor que un juez le escuchara en persona. Si se le cita para una audiencia en persona y hay alguna condición que le haría difícil asistir a esa audiencia en persona, también debería de llamar al juez. El juez escuchará las razones que tiene para cambiar la forma en que la audiencia es conducida y él decidirá si está de acuerdo con el cambio.

¿Cómo debo de prepararme para la audiencia?

CONOZCA LA LEY:

El poder legislativo aprobó una nueva ley que afecta esos reclamos que tienen una Terminación de Beneficio Anual (BYE) en enero del 2005 o más tarde.

Generalmente, usted no recibirá beneficios si el juez decide que renunció a su trabajo sin una buena razón, lo cual se conoce como "por buena causa". Si fue despedido, no recibirá beneficios si hizo algo en el trabajo que el juez piensa que es "mala conducta". Describiremos a continuación lo que es buena causa y mala conducta. Si usted renunció, piense en cómo demostrar que fue por buena causa. Si usted fue despedido, piense en cómo demostraría que no fue por mala conducta. Escriba en un papel lo que usted quiere decir al juez en relación a la buena causa o a la mala conducta y traiga sus notas a la audiencia.

Si renunció a su trabajo...

La nueva ley sobre renuncia puede encontrarse en el RCW 50.20.050(2) Si renunció a su trabajo por una buena causa, usted califica para los beneficios de desempleo. La obligación de probar que hubo buena causa es suya. Bajo la nueva ley, usted puede demostrar buena causa si puede mostrar que renunció por una o más de las siguientes razones:

1. aceptación de otro empleo (oferta de buena fe de un trabajo de buena fe)
2. su enfermedad o discapacidad, o enfermedad, discapacidad o muerte de alguien en su familia cercana
3. Reubicación de su cónyuge debido a una transferencia militar obligatoria
4. su protección o la protección de un miembro de su familia cercana por violencia doméstica o acoso.
5. rebaja de su salario normal de por lo menos 25 por ciento
6. disminución de sus horas normales de trabajo de por lo menos un 25 por ciento
7. un cambio del sitio de trabajo que causó un problema de transporte
8. un deterioro en la seguridad del sitio de trabajo
9. la existencia de actividades ilícitas en el sitio de trabajo
- 10.** un cambio en su trabajo normal el cual violó sus convicciones religiosas o sus creencias morales sinceras.

También necesita demostrar que antes de renunciar, usted trató de resolver los problemas que estaba teniendo en su trabajo. Por ejemplo, si habló con su supervisor y le pidió un trabajo

diferente o un turno diferente, debe decirselo al juez. Si usted no hizo esto, necesita explicar al juez porqué pensó que tratar de hacer cambiar las cosas de esa forma hubiera sido completamente inútil.

Hay algunas situaciones en las que el juez puede decidir que lo más probable es que usted no tenía una buena causa para renunciar. Por ejemplo, si renuncia porque ya no estaba satisfecho con el trabajo, o la disminución de horas y pago fueron el resultado de algo sobre las que usted tenía forma de controlar, o que la oferta de un nuevo trabajo fue simulado, o que antes de tomar el trabajo, usted sabía acerca del asunto de la seguridad en el sitio, pero tomó el trabajo de todas maneras, entonces el juez puede determinar que usted no ha demostrado una buena causa.

Si usted fue despedido de su trabajo

La nueva ley sobre mala conducta se puede encontrar en el RCW 50.04.294. Generalmente usted califica para beneficios por desempleo si fue botado o despedido de su trabajo, a menos que el patrón pueda demostrar que algo que usted hizo constituyó mala conducta. Depende del juez el determinar si algo es mala conducta o no lo es, El juez escuchará la historia del patrón y su versión antes de decidir. El patrón tiene la carga de probar que usted fue despedido o suspendido por mala conducta o comportamiento ilícito grave.

La nueva ley describe la mala conducta de forma que incluye, pero no se limita a lo siguiente:

1. desestimación voluntaria y maliciosa de los intereses del patrón o de un compañero de trabajo
2. violación deliberada o desestimación de las normas de comportamiento que el patrón tiene el derecho a esperar de parte suya
3. descuido o negligencia que causa o podría causar daño físico grave al patrón o a un compañero de trabajo
4. descuido o negligencia en tal grado y frecuencia que demuestra una desestimación voluntaria y maliciosa de los intereses del patrón

Ejemplos de mala conducta o desestimación voluntaria y maliciosa de los intereses del patrón incluye pero no se limita a: insubordinación, tardanzas repetidas e inexcusables después de advertencias, deshonestidad relacionada con el empleo, ausencias repetidas e inexcusables, actos ilícitos y deliberados, actos deliberados que provocan violencia o una violación de la ley o violación de negociaciones colectivas de trabajo, violación de reglas razonables de la empresa y violaciones de la ley mientras se está actuando dentro del ámbito del empleo.

La nueva ley describe el comportamiento ilícito grave como un acto criminal en conexión a su trabajo por el cual usted ha sido condenado en un tribunal penal, o que haya admitido haberlo cometido, O conducta conectada con su trabajo que demuestra una desestimación flagrante y maliciosa de los intereses de su patrón o un compañero de trabajo.

La nueva ley también describe lo que NO ES mala conducta. Esto incluye ineficiencia, conducta no satisfactoria, o falla en cumplir bien como resultado de inhabilidad o incapacidad; inadvertencia o negligencia simple en ocasiones aisladas o errores de buena fe en juicio o discreción.

SU EMPLEADOR TRATARA DE DEMOSTRAR:

- 1) Que a usted se le advirtió de algo que usted estaba haciendo en contra de la normas de la compañía y no hizo ningún esfuerzo para detener lo que estaba haciendo. Por ejemplo, puede ser mala conducta si el manual de la compañía dice que usted tenía que asegurar bajo llave un casillero de herramientas al final de su jornada de trabajo, y usted continuó dejándolo sin cerrar bajo llave a pesar de repetidas advertencias de su supervisor.
- 2) Que usted no hizo algo que su jefe le pidió hacer, que era razonable y parte de su trabajo. Por ejemplo, se considera mala conducta si usted trabajaba como conserje y su jefe le pidió que trapeara el piso y usted se negó a hacerlo.

DEBE TRATAR DE EXPLICAR QUE:

1. Usted fue despedido porque su empleador pensó que su trabajo no era lo suficientemente bueno, pero usted había tratado lo mejor posible de hacerlo correcto. Por ejemplo, si usted cometió varios errores al operar una máquina registradora, pero no fue su intención hacer esos errores, probablemente no sería mala conducta.
2. Usted no sabía que lo que estaba haciendo era un error porque nadie le había dicho o advertido sobre ello. Por ejemplo, si su supervisor no le advirtió que usted debía de cerrar bajo llave el casillero de herramientas y usted no sabía que era una regla de la compañía, probablemente no sería mala conducta.
3. Usted se negó a hacer un trabajo peligroso después de haberle dicho a su empleador acerca del peligro. Por ejemplo, si su empleador quería que usted trabajara sin anteojos protectores en una máquina y usted le dijo a él/ella que se negaba a hacerlo porque pensaba que era demasiado peligroso, probablemente no sería mala conducta.
4. Usted fue despedido por razones que no estaban relacionadas con la forma en que usted hacía su trabajo. Un ejemplo es si su empleador lo despidió debido a que recibió una infracción de tránsito y el manejar no es parte de su trabajo. Recibir una infracción de tránsito probablemente no sería considerada mala conducta porque no tiene nada que ver con su trabajo.

Vea su expediente de desempleo

Cuando hace una apelación, usted tiene el derecho de obtener una copia de cualquier documento que se encuentre en su expediente de desempleo. Si usted va a tener una audiencia en persona, debe de llamar al número de la Oficina de Audiencias Administrativas (Oficie of Administrative Hearings -OAH-) que está escrito en la Notificación de Apelación Presentada o la Notificación de Audiencia y pedir una copia de su expediente si todavía no la ha recibido del Telecentro de Reclamos. Si su audiencia es por teléfono, usted recibirá por correo copias de los documentos. Lea estos documentos cuidadosamente. Si no hay declaraciones de su empleador en el expediente, hable con alguien de OAH y dígame que usted quiere todo el expediente, incluyendo las declaraciones de otras personas. Lea detenidamente la declaración de su empleador y vea si usted piensa que es verdad. Si no es verdad, piense en formas en las que usted puede demostrar que está incorrecta. También lea detenidamente cualquier declaración que le atribuyan a usted. Estas declaraciones pueden estar incorrectas. Asegúrese de decirle al juez si usted está en desacuerdo con alguna cosa en su expediente.

Pida los archivos de su empleador para verlos

La ley exige que su empleador lleve un registro con las horas de cada día y cada semana que usted trabajó y la razón por la que usted dejó su empleo. Usted puede también tener acceso a

cartas de advertencia y otros archivos de disciplina. Si usted desea recibir copias de cualquiera de estos registros pídaselas en las oficinas de OHA mucho antes de su audiencia.

Considere usar documentos o testigos para apoyar su caso

Si algún compañero de trabajo vio o escuchó algo que usted o su empleador hicieron o dijeron, usted le puede pedir a esa persona que sea su testigo en la audiencia. Un testigo que no puede acudir a la audiencia puede llamar por teléfono. Es su responsabilidad asegurarse de que su testigo acuda a la audiencia o que esté en el teléfono en el momento adecuado.

Si usted no puede hacer que alguien, que usted sabe puede ayudar en su caso, venga a la audiencia, puede pedirle al juez que cite a esa persona. Una orden de comparecencia requiere legalmente que la persona asista a la audiencia. Si un testigo necesita una excusa para ausentarse del trabajo durante la audiencia, o tiene miedo de ser castigado por presentarse voluntariamente a testificar, sería bueno también citar legalmente a esa persona. Usted puede decirle por adelantado al testigo que le mandará un citatorio.

Los documentos que podría presentar

A usted se le permite presentar documentos ante el juez de derecho administrativo para ayudarle a probar su caso. Algunas cosas que pueden ser de ayuda son: 1) su historia clínica; 2) una carta de su doctor o de su especialista en salud mental; 3) una declaración jurada de alguien que vio u oyó lo que usted o su empleador hicieron o dijeron, en caso de que esa persona no pudiera estar en la audiencia en persona o por el teléfono[1]; 4) cualquier otro documento que usted piense que le ayudará a afirmar que lo que usted dice es lo que sucedió.

Previamente a una audiencia en persona o por teléfono, le enviarán por correo documentos que se usarán en la audiencia. Si usted quiere presentar documentos adicionales, tendrá que mandar, antes de la audiencia, por correo o por fax, copias al juez y a su patrón (o a cualquier otra parte interesada que esté en la Notificación de Audiencia). La dirección y el número de fax están escritos en la parte de atrás de la Notificación de Audiencia. El juez puede también exigirle que presente documentos antes de una audiencia en persona. Asegúrese de leer toda la información que reciba de la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH).

¿Qué hago si no puedo leer o hablar bien el inglés?

Si usted habla poco o nada de inglés, o si tiene dificultades para oír, contacte inmediatamente al Centro de Servicios “Claims Telecenter” o la Oficina de Audiencias Administrativas; y un(a) intérprete será asignado(a) para que le ayude sin costo alguno.

¿Puedo pedir que la audiencia se posponga?

Si usted está todavía reuniendo documentos, puede pedir que la audiencia se posponga a otra fecha. Sin embargo, si es usted el que esta haciendo la apelación, esto también retrasará el pago de sus beneficios. Si tiene una cita con el doctor o una entrevista de trabajo o estará en vacaciones el día de la audiencia, puede pedir que se posponga la audiencia. Necesita llamar al juez para pedir un aplazamiento

¿Qué debo hacer en una audiencia en persona ?

Asegúrese de estar a tiempo a su audiencia. Si va a llegar tarde, contacte la Oficina de Audiencias Administrativas inmediatamente. Si está retrasado o no comparece para su audiencia, el juez puede declarar una rebeldía procesal. Asegúrese de que su(s) testigo(s) llegue(n) también

a tiempo a la audiencia o esté(n) listos para llamar a la hora debida. Traiga consigo varias copias de sus documentos, incluyendo una lista con los empleos a los cuales hizo una solicitud. Traiga una lista con los asuntos que quiera tratar en la audiencia y papel y lápiz para tomar apuntes. Usted puede leer su lista durante la audiencia si se siente cómodo haciéndolo.

Usted entrará en una sala con el juez, los testigos del empleador o sus representantes, y sus propios documentos y testigos. El juez va a grabar la audiencia. Usted tomará juramento de que dirá la verdad. Cuando usted testifique, trate de ser claro y decir los sucesos en el orden en que pasaron. Deberá de decirle al juez todo lo que usted quiera que él sepa. El juez puede hacerle algunas preguntas, y el representante de su empleador también le puede hacer preguntas. El testigo de su empleador puede también testificar, y el empleador puede traer documentos. Usted le puede hacer preguntas a los testigos, incluyendo a su empleador. Si en cualquier momento usted se siente confundido por lo que está pasando durante la audiencia, usted debe pedir al juez que le explique la situación.

¿Cómo participo en una audiencia por teléfono?

Si usted está programado para una audiencia por teléfono, debe llamar a la hora y fecha indicadas, a la Oficina de Audiencias Administrativas al número telefónico que se encuentra en la Notificación de Audiencia. Deje su número de teléfono a la persona que conteste. El juez le volverá a llamar cuando la audiencia empiece. No llame de un teléfono público o por un celular. El procedimiento de la audiencia va a ser el mismo que de una audiencia en persona. Si no puede escuchar, hágase saber al juez. Necesitará tener con usted su registro de búsqueda de trabajo pues el juez puede preguntarle acerca de las empresas que ha contactado para buscar trabajo.

¿Tengo derecho a un intérprete calificado en mi audiencia?

Sí. Usted debe de llamar a la oficina de Audiencias Administrativas tan pronto como reciba la Notificación de Audiencia y decirles que necesita un intérprete. Si ningún intérprete está disponible, tiene el derecho de cambiar la fecha de la audiencia. Si el intérprete habla demasiado rápido, puede pedirle que hable más despacio. Si el intérprete no está haciendo bien su trabajo, usted debe decirlo. Puede pedir que se cambie de intérprete. Asegúrese de que usted hace esto mientras que la grabadora esté funcionando.

¿Cómo puedo hacer objeciones?

Usted tiene el derecho a "objetar" u "oponerse" a los testigos o documentos que su empleador use. El juez puede no hacer caso de su objeción y escuchar a los testigos o leer los documentos, pero aún así, es buena idea objetar, porque puede no permitírsele objetar después, si hace una apelación.

Los testigos del empleador sólo pueden testificar acerca de lo que ellos vieron, dijeron u oyeron. Si un testigo habla de los que otra persona dijo que sucedió, se dice "de segunda fuente" o "testimonio de oídas". Usted puede objetar que el empleador use argumentos "de segunda fuente". Por ejemplo, si el administrador de la tienda está testificando, y no estaba empleado al momento en que dijo que usted llegó tarde al trabajo, él estaría hablando acerca de lo que otro empleado le contó acerca de la hora que usted llegó en un día en particular. En ese caso usted puede decir: "Yo objeto o me opongo. Eso es de segunda fuente (o testimonio de oídas). Puedo interrogar a esta persona acerca de lo que sucedió y demostrar que no está diciendo la verdad. Por favor no se basen en esta información al tomar una decisión acerca de mi empleo". Esto es debido a que el mismo administrador no sabe si usted llegó tarde o no, y está basándose en la

palabra de otra persona que no está en la audiencia. Siempre haga sus objeciones mientras que la grabadora esté funcionando.

Usted puede también objetar documentos que su empleador presente en la audiencia. Si el documento contiene información de alguien que no está en la audiencia, y es un documento que no es un formulario o un archivo producido regularmente en su empleo, usted debe objetar. Por ejemplo, si su empleador trata de presentar una declaración escrita de otro trabajador que no está en la audiencia, usted debe de objetar. Usted debe de decir: “Yo objeto o me opongo. Esto es de ‘segunda fuente’. Puedo interrogar a esta persona acerca de lo que sucedió y demostrar que no está diciendo la verdad. Por favor, no se basen en esta información para tomar una decisión acerca de mi empleo”. Trate de no pedir el testimonio de su supervisor que todavía trabaja para el patrón.

Si su empleador trata de usar documentos que usted pidió pero que no se le dieron, usted debe de objetar. Esto es debido a que usted tiene el derecho a ver todos los documentos antes de la audiencia. Si al final de la audiencia usted piensa que necesita el testimonio de otra persona, pida que se le dé otra cita para regresar con su testigo. Al final de la audiencia, pida una copia de la cinta grabada en la audiencia.

¿Cómo apelo la decisión del juez?

Usted recibirá por correo la decisión dentro de unas cuantas semanas después de la audiencia. Si no está de acuerdo con la decisión, puede apelar haciendo la solicitud de una "Petición de Revisión". Usted debe de hacer la Petición de Revisión dentro de los treinta días de la fecha que aparece en la decisión que recibió de la Oficina de Audiencia Administrativas. Una Petición de Revisión es en verdad sólo una carta. Si todavía no lo ha hecho, llame a la Agencia del Centro de Archivos al 360-7535134 para pedir una copia de la grabación de la audiencia. Escuche la grabación y busque las partes que le ayuden a demostrar que usted renunció por buena causa o que no fue despedido por mala conducta. En la carta, debe de explicar porqué piensa que la decisión del juez es incorrecta usando ejemplos de la grabación. Sea tan organizado y específico como sea posible. La carta no debe ser más larga de cinco páginas y debe de estar firmada por usted. En la parte de arriba de la carta debe escribir "Petición de Revisión" e incluya su nombre y dirección, su número de seguro social y el Número de Folio de la decisión.

¿Cómo respondo a la apelación de mi empleador?

Si el patrón apela la decisión, usted recibirá una copia de la Petición de Revisión con un Reconocimiento. La Oficina de Revisión del Comisionado necesita recibir su Respuesta dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se hizo la carta de Reconocimiento. En una carta de Respuesta, usted debe de decir que es una Respuesta a una Petición de Revisión e incluir el nombre de usted, su dirección, Número de Seguro Social y el Número de Folio de la decisión. Usted debe explicar porqué piensa que el juez tuvo razón al determinar que usted debe de recibir beneficios y explicar porqué piensa usted que los argumentos de su empleador están incorrectos. De ser posible, use ejemplos de la grabación de la audiencia. La carta de respuesta no debe de ser más larga que cinco páginas y debe estar firmada por usted.

¿Adónde debo enviar la petición de revisión o la carta de respuesta?

La dirección a la cual usted debe de enviar por correo certificado y con acuse de recibo la Petición de Revisión es:

Agency Records Center

MS - 6000
P.O. Box 9046
Olympia, WA 98507-9046

La dirección a la cual usted debe de enviar, por correo certificado y con acuse de recibo, la Respuesta a la Petición de Revisión es:

Commissioner's Review Office
P.O. Box 9046
Olympia, WA 98507-9046

Verifique siempre que su decisión tenga la dirección correcta. Usted debe mandar una copia de su Petición de Revisión o de su Respuesta a su empleador o representante, e indicar por escrito que ha enviado esas copias.

¿Cómo apelo la decisión final de la agencia?

Si no está de acuerdo con algo en la decisión final emitida por el comisionado, tiene el derecho de presentar una Petición para un Repaso (Revisión) Judicial en la Corte Superior dentro de los treinta (30) días. Debería ponerse en contacto con CLEAR, lo más pronto posible si tiene el interés de posiblemente presentar una apelación en la Corte Superior. También deseará ponerse en contacto con un abogado privado porque se le requiere al estado pagar los honorarios de los abogados de los querellantes que ganan sus apelaciones. Si no puede encontrar un abogado que esté dispuesto a tomar su caso, puede presentar una apelación por usted mismo. También puede ponerse en contacto con la oficina de Proyecto de la Ley de Desempleo (Unemployment Law Project) por el 206-441-9178 or 1-888-441-9178.

#7600SP - Unemployment Comp Hearing (Spanish)

Este folleto suministra información en general en cuanto a sus derechos y responsabilidades. No substituye consejo legal específico de abogado. Esta información es actual a la fecha de la impresión, Septiembre 2004.

© 2002-2004 Northwest Justice Project. 1-888-201-1014, TTY 1-888-201-9737.

(Permiso para copia y distribución otorgado a Washington State Access to Justice network y a individuos solamente con propósitos no comerciales)