

UNA GUIA PARA LOS BENEFICIOS DE DESEMPLEO EN MICHIGAN

La versión en Inglés de esta guía fue publicada originalmente por **Sugar Law Center for Economic and Social Justice** en 2013, y Farmworker Legal Services había creado esta traducción española en 2015.

Este manual proporciona información general para personas que buscan beneficios de desempleo. Los lectores no deben confiar en la información aquí facilitada como asesoramiento jurídico para cualquier propósito y siempre deben buscar consejo competente de un abogado acerca de sus hechos actualizados y problemas legales.

Sugar Law Center y Farmworker Legal Services ha hecho todo lo posible para proporcionar información precisa y actualizada en este manual, pero los procedimientos y precedentes descritos aquí están sujetas a cambios sin previo aviso.

Sugar Law Center: 4605 Cass Ave, Detroit MI 48201
Tel: (313) 993-4505

Farmworker Legal Services: 3030 S. 9th St., Suite 1A, Kalamazoo, MI 49009
Tel: (269) 492-7190



SECCIÓN 1:

EL PROCESO DE RECLAMAR LOS BENEFICIOS DE DESEMPLEO

Los procedimientos para solicitar beneficios de seguro de desempleo (UI, por sus siglas en inglés) son simples. Es importante solicitar beneficios de desempleo a través de la agencia de seguro de desempleo (UIA, por sus siglas en inglés) (ya sea por internet, por teléfono o en persona) tan pronto como sea posible después de estar desempleado. Usted no recibirá ningún beneficio por las semanas que pasen antes de aplicar. En cuanto usted haya aplicado para los beneficios de desempleo, se debe comunicar con la UIA una vez cada dos semanas a través del sistema llamado "MARVIN" (el sistema de respuesta de voz automatizado de Michigan) para asegurar su elegibilidad continua.

Después de aplicar, la UIA aprobará o negará su solicitud. Algunas personas obtienen su reclamo aprobado sin ningún problema y comienzan a obtener beneficios. Otros tienen que demostrar vigorosamente y defender su derecho para recibir los beneficios cuando su reclamo es impugnado por un ex empleador. Si su ex empleador impugna su reclamo, hay varios niveles de revisión, donde es posible que tenga que demostrar y defender su derecho a los beneficios.

Si su reclamo es negado y usted apela la negación, necesita mantener la recertificación a través de MARVIN. Cualquier período en el cual no se comunique con MARVIN, no se le podrá ser compensado.

A. SOLICITUD DE BENEFICIOS: UN PROCESO DE DOS PASOS

Paso 1 – Regístrese con "Michigan Works!" y "Michigan Talent Bank"

Bajo el sistema de seguro de desempleo del estado, los beneficios de desempleo son reservados para las personas que estén "disponibles para trabajar." Esto significa que para poder calificar para estos beneficios, debe poder demostrar que usted quiere trabajar y aceptaría un trabajo si se lo ofrecieran. El estado tiene una red de oficinas llamada "Michigan Works!" que ayuda a los residentes de Michigan a encontrar trabajo.

Antes de que pueda presentar una solicitud de beneficios de desempleo, usted debe visitar una oficina de Michigan Works! **en persona** para "registrarse para trabajar" en su sistema. Hay más de 100 Centros de Servicios de Michigan Works! a través del estado. Para localizar el centro más cercano a usted, llame al 1-800-285-9675, o visite <http://michiganworks.org/agencies/map/>.

Cuando llegue a un Centro de Servicio Michigan Works! tendrá que mostrar dos documentos importantes: una identificación con foto que sea aceptada por el estado (licencia de conducir, identificación del estado, tarjeta de residencia, etc.), y un documento oficial que muestre ambos, su número de seguro social y su nombre. Una tarjeta de Seguro Social es mejor, pero si usted no tiene su tarjeta de Seguro Social, lleve un documento de trabajo o de impuestos que muestre su nombre completo y número de seguro social completo.

Una vez que el personal de Michigan Works! haya verificado su identidad, le ayudaran a inscribirse con el Michigan Talent Bank (MTB), un sistema de currículum /

Evite Inconvenientes en su Registración:

- Su nombre y apellidos deben introducirse exactos a las oficinas de la UIA y Michigan Works! Por ejemplo, algunas personas usan letras diferentes en momentos diferentes o añaden un guion a sus nombres - o utilizan un segundo nombre como su primer nombre, o viceversa. Cualquiera de estas diferencias podría retrasar sus beneficios. Asegúrese de usar exactamente el nombre y la ortografía que se asocian con su número de seguro social.
- Recuerde que usted debe guardar el "Aviso de Registración para Trabajar" que el personal de Michigan Works! le da.

búsqueda de empleo por internet afiliado con Michigan Works!. Representantes de Michigan Works! le ayudarán crear su currículum con MTB. Si ya tiene su currículum imprimido, puede llevarlo. Si no tiene un currículum, no se preocupe, el personal le ayudará a crearlo a través del sistema en línea de MTB.

Nota: Usted puede crear su currículum a través del sitio de MTB desde cualquier computadora ya que esto le ayudara a tener una visita más rápida. Sin embargo, para poder registrarse oficialmente, aún necesita visitar un Centro de Michigan Works!.

Un sistema electrónico mantiene registro de los trabajadores, pero en caso de que el sistema no registre su información correctamente, usted debe guardar la hoja de aviso. Si necesita proveer una prueba de la fecha en que se registró para trabajar, esta forma será muy importante.

El personal de Michigan Works! le dará una forma oficial de la UIA titulada “Aviso de Registración para Trabajar”, con un sello que indique que usted ya está en el sistema. Ellos reportaran su número de seguro social y su nombre completo a la UIA. Tomará por lo menos tres días laborales para que su nombre y seguro social sea procesado por el sistema. Después de este tiempo, usted puede iniciar su reclamación para los beneficios de UI.

Paso 2 – Solicite los beneficios a través de la UIA

Después de haberse registrado en un Centro de Michigan Works! para trabajar, usted tiene que aplicar para solicitar los beneficios de la UIA.

Esto es lo que necesita para presentar una reclamación de beneficios de desempleo: su Número de Seguro Social, su Licencia de Conducir o Tarjeta de Identificación del Estado o su PIN de MARVIN (si lo tiene); junto con los nombres y direcciones de los empleadores con quienes ha trabajado durante los últimos 18 meses y la última fecha de empleo con cada empleador. Si usted no es un ciudadano estadounidense o súbdito, tendrá que tener su Número de Registro de Inmigrante y la fecha de vencimiento de su permiso de trabajo. Será de gran ayuda si usted puede proveer la documentación del total de sus ingresos trimestrales como talones de pago. Sin embargo, si usted no tiene ese papeleo, aún puede aplicar.

Puede solicitar los beneficios en una de tres maneras: internet, teléfono o en persona. Elija una de las siguientes:

- Aplique por internet en el sitio web de la UIA de Michigan (siga los enlaces en www.michigan.gov/uia o vaya directamente a <http://goo.gl/x9mWC>). Si usted no tiene acceso a internet en casa, puede utilizar ordenadores públicos proveídos en Centros de Servicio de Michigan Works!, Centros de Servicio de la UIA, o en su biblioteca local pública.
- Presente su solicitud por teléfono al **1-866-500-0017**. La hora programada para presentar su solicitud por teléfono está basada en los dos últimos dígitos de su número de Seguro Social.

Para presentar su solicitud por teléfono, el horario es:

| | lunes | martes | miércoles | jueves y viernes |
|------------------------------|-------|--------|-----------|------------------|
| 8:00 am – 12 mediodía | 00-15 | 34-48 | 67-81 | ABIERTO A |
| 12:30 pm – 4:30 pm | 16-33 | 49-66 | 82-99 | LLAMADAS |

- Por ejemplo, si su número de Seguro Social termina en 50, usted llamaría el martes por la tarde. Los trabajadores que no están disponibles para llamar en su día y hora designada pueden marcar el número de teléfono gratuito en cualquier momento entre las 8:00 a.m. y 4:30 p.m. hora del Este los jueves o viernes de la misma semana. Aplique en persona en una oficina local de la UIA. El interior de la

contraportada de este manual provee una lista de las oficinas de la UIA. *Nota: Si tiene problemas para comunicarse en inglés, el personal de las oficinas puede conseguir un intérprete para ayudarle.*

Dentro de los diez días de su aplicación, usted debe recibir una notificación de la UIA que su reclamo de beneficios ha sido aprobado o negado. Este aviso se llama una "Determinación", y se describe con más detalle a continuación.

Paso 3 – Recertificar su elegibilidad regularmente a través de MARVIN

Si usted ha sido aprobado para los beneficios, o si usted está apelando una negación, **usted debe mantener su declaración como activa** para cada nuevo período de dos semanas, actualizándolo en MARVIN. Las instrucciones sobre cómo utilizar MARVIN están disponibles a través de los recursos que aparecen en la contraportada de este manual.

Debe utilizar el sistema telefónico la primera vez que certifique a través MARVIN, después puede utilizar el sistema en línea. Los dos últimos dígitos de su número de Seguro Social determinan su día y horario designado en que tiene que contactar a MARVIN, pero si se olvida de su período asignado, puede hacerlo el jueves o viernes.

Recuerde: Si no certifica beneficios a través de MARVIN cada dos semanas, no puede ser compensado por el período perdido. Incluso mientras apela una negación USTED DEBE REPORTAR A TRAVÉS DE MARVIN.

B. LA DETERMINACIÓN

Un representante de la UIA revisará los formularios que envíe con su reclamo. Su empleador previo también presentará formularios sobre su empleo. Basándose en toda esta información, el representante de la UIA luego hará una "Determinación" oficial indicando si usted es elegible para recibir beneficios. Si usted ha trabajado para más de un empleador durante los 18 meses anteriores a la presentación de una reclamación, la UIA también determinará que empleador(es) es responsable de los pagos.

La Determinación oficial generalmente se emite dentro de 10 días después de su solicitud para recibir beneficios. Indicará una de dos cosas: 1) que usted ha calificado para recibir beneficios, o 2) que usted no ha calificado para recibir los beneficios. La UIA enviará una notificación de la Determinación a usted y al empleador. Este aviso puede resumir los hechos de su caso, la lista de las normas legales aplicadas, y las razones de la Determinación. Si se aprueban los beneficios, el formulario indicará el beneficio semanal y el número de semanas que se pagarán los beneficios.

Si los beneficios no han sido aprobados, el aviso indicará qué usted fue descalificado. La razón puede ser "**monetaria**", lo que significa que no alcanzó a acumular la cantidad mínima de los salarios ganados para poder ser elegible para los beneficios. Otras razones de descalificación se indican en las secciones 3-6 de este libro. Estas secciones también dan ejemplos de trabajadores que exitosamente desafiaron su descalificación, además de sugerencias sobre cómo presentar su caso para impugnar la negación de beneficios.

C. SOLICITAR UNA REDETERMINACIÓN (Protestar una Determinación)

El trabajador desempleado o el empleador pueden protestar la Determinación solicitando una Redeterminación. Una protesta deberá hacerse por **escrito** y debe ser **firmada**. También debe ser recibida por la UIA dentro de los 30 días después de que la Determinación haya sido emitida.

Cuando una protesta es presentada a tiempo, su caso

Las Apelaciones Pueden Hacer Una Diferencia

Siempre debe considerar apelar una Determinación o Redeterminación desfavorable. La persistencia puede valer la pena, pues quizá pueda persuadir al representante UIA del siguiente nivel que usted tiene derecho a los beneficios

será nuevamente revisado. Generalmente, en la etapa de Redeterminación, otro representante diferente del UIA revisará su caso. Este representante podrá pedirle o a su empleador información adicional, y luego emitirá una Redeterminación. El aviso de Redeterminación será similar a su aviso de Determinación. La Redeterminación confirmará, modificará o revocará la Determinación inicial.

D. AUDIENCIA FORMAL (Apelando la Redeterminación)

Después de recibir el aviso de Redeterminación, el trabajador desempleado o el empleador pueden apelar la decisión. Como antes, la apelación debe ser **escrita, firmada y recibida** por la UIA **dentro de los 30 días** de la fecha en que se emitió la Redeterminación. Si la apelación se recibe a tiempo, se programará una audiencia. La Oficina Estatal de Audiencias y Reglas Administrativas (SOAHR, por sus siglas en inglés) enviará la Notificación de Audiencia por lo menos 10 días antes de la fecha de la audiencia. Este Aviso de Audiencia indicará la fecha y lugar para la audiencia (por lo general un lugar de la audiencia regional), o se indicará que la audiencia se llevará a cabo por teléfono en una fecha y hora determinada. Usted debe asistir y estar listo para presentar su reclamo en esta audiencia.

La audiencia se llevará a cabo ante el Juez de Derecho Administrativo (ALJ, por sus siglas en inglés). El ALJ es empleado por SOAHR. En esta audiencia, la información contenida en el archivo de la UIA tendrá menos valor, por lo que ambas partes tendrán que estar preparadas para presentar su caso y responder a las preguntas de la parte contraria y del ALJ.

Secciones 7 y 8 de este manual proveen consejos específicos sobre los procedimientos y estrategias en una audiencia. En muchos casos, los trabajadores pueden obtener sin costo la ayuda de un defensor capacitado para preparar y presentar su reclamo en una audiencia. **Consulte la Sección 7B de este manual para obtener información sobre cómo solicitar la asistencia de un defensor.**

En la audiencia, el ALJ revisará los documentos, escuchará el testimonio de ambas partes, y decidirá si debe confirmar o restablecer la Redeterminación. El ALJ también podrá interrogar a las partes y los testigos. Después de esta audiencia, el ALJ emitirá una decisión. Si el ALJ se dictamina en contra de usted, considere hacer lo siguiente:

1. Solicitar una audiencia nueva. Las audiencias nuevas sólo se conceden en circunstancias limitadas. Esta es la mejor opción cuando obtiene pruebas nuevas que no estaban disponibles en el momento de la audiencia.
2. Apelar la decisión del ALJ a la Junta de Revisión de Seguridad de Empleo de Michigan. Esta es una agencia separada del UIA y SOAHR.

E. JUNTA DE REVISIÓN

Para ser presentada a tiempo, una apelación por escrito debe ser recibida por la Junta de Revisión en 611 West Ottawa Street, P.O. Box 30475, Lansing, MI 48909-7975 **dentro de 30 días después de la fecha de envío de la decisión del ALJ.**

La Junta de Revisión consiste de cinco miembros nombrados por el gobernador. Estos miembros revisan las transcripciones y las pruebas presentadas en su audiencia ALJ y luego toman una decisión basada sólo en este "registro" de la reclamación.

Después de recibir su solicitud de apelación, la Junta de Revisión le enviará una copia de la transcripción de la audiencia ALJ junto con otras instrucciones que debe seguir si desea solicitar un argumento oral, lo cual raramente es concedido, o presentar un argumento escrito.

Sin embargo, ninguna de estas opciones es requerida y la Junta revisará el registro sin importar si usted solicita argumento oral o envía un argumento escrito. Le puede beneficiar presentar un argumento por escrito, pero sólo tiene **20 días desde la fecha en que la Junta envió por correo las transcripciones** en las que

puede presentar sus argumentos por escrito. Además, sólo se puede presentar un argumento escrito si ambas partes son representadas por abogados o agentes o cuando exista **consentimiento escrito**, firmado por ambas partes, para presentar un argumento escrito. Esto significa que necesita una declaración firmada por el empleador o representante del empleador aceptando la presentación de los argumentos escritos.

Si usted prepara un argumento escrito, debe contar su versión de los hechos haciendo referencia a los testimonios y pruebas presentadas en la transcripción y mencionando la norma legal aplicable. Aunque la Junta de Revisión es libre de hacer determinaciones de los hechos diferentes a las realizadas por el ALJ, estos resultados se limitan a lo que se presentó en las audiencias ALJ. Por lo tanto, lo más probable es que usted no podrá presentar nuevas pruebas a la Junta de Revisión a menos que, por razones extraordinarias, estas nuevas pruebas podrían no haber sido conocidas o descubiertas a tiempo para su uso en la audiencia ALJ.

Aunque el programa de defensa del estado no provee asistencia al nivel de la Junta de Revisión, es posible que pueda obtener ayuda en esta etapa de uno de los otros recursos que aparecen en la Sección 7B de este manual.

F. EL TRIBUNAL DE CIRCUITO Y MÁS ALLÁ

Después de recibir la decisión de la Junta de Revisión, la parte perdedora podrá presentar una apelación al Tribunal de Circuito del condado en el que resida el reclamante o Tribunal de Circuito del condado donde se encuentra la sede de empleo del reclamante. La solicitud para la apelación debe hacerse **dentro de los 30 días después de la fecha de envío de la decisión de la Junta de Revisión** y la parte apelante debe incluir pruebas de que todas las partes interesadas y la Junta de Revisión fueron servidas con las apelaciones de los tribunales de circuito y resúmenes (normas en línea en <http://coa.courts.mi.gov/rules/documents/1chapter7appellaterules.pdf> o <http://goo.gl/MFYcj>).

Incluso después de que el Tribunal de Circuito haya tomado su decisión, ambas partes tendrán a la **Corte de Apelaciones de Michigan** y la **Corte Suprema de Michigan** como sus otras opciones. Si usted está considerando apelar en estos tribunales, debe comunicarse con los recursos enumerados en la Sección 7B y recuerde que cuando cualquiera de las partes opte por utilizar los derechos de apelación mencionados anteriormente, los **criterios de revisión** son diferentes en cada nivel.

Aunque el programa de defensa del estado no provee asistencia en estos niveles, es posible que pueda obtener ayuda de uno de los otros recursos que aparecen en la Sección 7B de este manual.

G. LAS NORMAS DE REVISIÓN

Durante cada una de las etapas mencionadas anteriormente, es importante tener en cuenta la norma de revisión utilizada en cada nivel. La norma de revisión es la examinación que los jueces y otros encargados de decisiones utilizaran para decidir si pueden revocar la decisión producida en el nivel anterior. Durante estas apelaciones, aunque el empleador no dé ningún argumento, es posible que aún tenga que mostrar pruebas o demostrar que había un cierto tipo de error o equivocación significativa en el caso para cumplir la norma de revisión aplicable.

Su primera audiencia ante un Juez de Derecho Administrativo es aún más importante porque las normas de revisión son más altas en cada nivel de apelación. Además, lo más probable es que usted no tendrá la oportunidad de presentar evidencia adicional durante más apelaciones.

Audiencia ALJ: El ALJ (Juez Administrativo) tendrá en cuenta la carga de la prueba (vea secciones 3-6 para aprender cuales cargas de la prueba se aplican a qué temas) y la prueba legal aplicable para las disputas implicadas (resignación voluntaria, mala conducta, etc.). Incluso si su empleador no se presenta a la audiencia, es probable que usted todavía tenga que dar testimonio en el registro para que el juez pueda tomar una decisión basada en los hechos que se presentaron. El juez no está atado por la Redeterminación que la

Agencia hizo antes de que fuera apelada y escuchará los hechos originales, como si la reclamación se estuviera decidiendo por primera vez. Esta norma de revisión se llama "de nuevo".

La Junta de Revisión: La Junta generalmente se limita a examinar únicamente los hechos que fueron presentados en la audiencia ALJ. Sin embargo, son libres de tomar determinaciones fácticas diferentes a las que fueron hechas por el ALJ. La norma de revisión no requiere que la Junta de deferencia a la decisión del ALJ.

Tribunal de Circuito: Aquí usted tendrá que demostrar que la decisión anterior (usualmente la Junta de Revisión) "no fue autorizada por la ley y no fue respaldada por material competente, y existen pruebas considerables". Prueba considerable se define como "prueba que una mente razonable aceptaría como suficiente para respaldar una conclusión."

Esto significa que, aun si el juez del Tribunal de Circuito habría dictaminado de una manera diferente a la Junta de Revisión, él o ella no podrá sustituir su propio juicio por el juicio de la Junta. El juez del Tribunal de Circuito sólo podrá revocar la Junta si el expediente indicará que la decisión de la Junta no fue autorizada por la ley y no fue respaldada por la evidencia.

Tribunal de Apelaciones de Michigan: A este nivel, la norma requiere que la decisión inferior haya sido "claramente errónea" —es decir, "en la revisión de todo el expediente, el Tribunal se queda con la convicción definitiva y firme que un error fue hecho." Esta es una norma de revisión aún más superior a la del Tribunal de Circuito.

El Tribunal Supremo de Michigan puede elegir si desea o no escuchar su apelación. Consulte con los recursos enumerados en la Sección 7B para más información.

H. APELACIONES A TIEMPO Y "MOTIVO SUFICIENTE"

Para que una protesta o apelación sea presentada a tiempo, las copias escritas y firmadas deben ser recibidas por la agencia pertinente al final del **día 30 de la fecha de la decisión** que usted está protestando o apelando. Simplemente teniendo la fecha correcta en el sello - o incluso una fecha unos días antes - no es suficiente para asegurar que su protesta este a tiempo. La protesta o apelación debe ser **recibida** para el día 30.

Si la protesta o apelación es puntual, la decisión será revisada y una nueva decisión afirmará, modificará o revocará la decisión previa sobre su reclamo.

Si la protesta o apelación no se recibe en la fecha requerida, usted recibirá notificación de que se considera "inoportuna." Su reclamo sólo se considerará más a fondo si muestra un "**motivo justificado**" por la tardanza de su solicitud.

Sólo por ser olvidadizo o negligente no es suficiente para demostrar un motivo justificado. Algunos ejemplos de "motivo justificado" incluyen:

- graves lesiones personales;
- falta de notificación por escrito u otros errores administrativos de la UIA;
- pruebas de que el servicio postal fue tardío;
- estar fuera de la ciudad en busca de trabajo;
- muerte o enfermedad grave de un familiar; o
- otro incidente *que implique una situación fuera de su control directo.*

Si cree que tiene un motivo justificado para presentar una protesta o apelación tardía, debe presentar una solicitud de reapertura de la reclamación por "motivo justificado" lo antes posible. No se concederá esta solicitud de reapertura de la reclamación si ha pasado más de un año desde la fecha en que la decisión fue enviada. Aun si usted aplica antes de que haya pasado un año, tendrá que demostrar que los acontecimientos

que usted cita en respaldo a "motivo justificado" existieron hasta que presentó la nueva solicitud. Tome medidas tan pronto como se dé cuenta que le pasó el plazo de vencimiento.

Si se retrasa en presentar una solicitud de Redeterminación, deberá incluir la razón de "motivo justificado" en la solicitud de Redeterminación. Si no se presentó a una audiencia debido a una razón que usted cree que es un motivo justificado, debe solicitar una nueva audiencia e incluir en su solicitud el motivo justificado por la que faltó a la audiencia. Si su solicitud era para una audiencia, lo tardanza de su solicitud será el primer tema que se tratará en la audiencia-- y usted tendrá que demostrar "motivo justificado" por la tardanza antes de que el ALJ considere los otros temas en su reclamo. El juez escuchará los hechos en cuanto a porqué su retraso y se le considerará de acuerdo al estándar de conducta del "reclamante razonable promedio teniendo en cuenta todas las circunstancias."

Si un "motivo justificado" NO es encontrado, la protesta o apelación "tardía" será negada. Si se llegará a encontrar un "motivo justificado", el juez procederá a examinar el tema(s) de descalificación. Una negación de una protesta "tardía" puede ser apelada en el siguiente nivel de la misma manera que cualquier otra negación.

SECCIÓN 2:

COMPLICACIONES QUE SURGEN EN DISPUTAS SOBRE BENEFICIOS DE DESEMPLEO

Muchas cuestiones entran en la determinación de si un trabajador recibirá o no beneficios de desempleo. Algunas cuestiones son muy técnicas, pero cuando los beneficios son disputados, las cuestiones más comúnmente surgidas por los empleadores incluyen estas categorías:

- Mala Conducta
- Resignación Voluntaria
- Rechazo de Trabajo Adecuado y Disponible
- Estado del Empleado

Los dos conflictos más frecuentes-- "resignación voluntaria" y "mala conducta" – se relacionan a la razón(es) por la que el individuo está desempleado. Dado que los beneficios de Desempleo (UI) están destinados a trabajadores desempleados "causas por las que no tiene la culpa", elegibilidad para recibir beneficios depende de quién decidió que el trabajador ya no estaría empleado en este trabajo y por qué.

El empleador a menudo reclamara que fue la decisión del trabajador de abandonar el puesto de trabajo o que el trabajador fue despedido por conducta que dañó los intereses del empleador o que no es permitido por el empleador. Si el representante de UI o el juez aceptan esta versión de los hechos, el trabajador queda descalificado de beneficios.

Sección 3 de este manual da sugerencias sobre cómo presentar su reclamo si los beneficios de UI son impugnados basándose en "resignación voluntaria", y ofrece ejemplos de casos en donde los empleados fueron aprobados para beneficios incluso cuando sus empleadores afirmaron que el empleado había dejado voluntariamente su trabajo. Las defensas para resignación voluntaria incluyen: (1) una resignación voluntaria con una buena causa atribuible al empleador; (2) que la resignación fue "involuntaria"; (3) una resignación voluntaria para aceptar otro empleo; y (4) que el empleador de hecho puso in fin a su empleo.

Sección 4 de este manual da sugerencias sobre cómo presentar su caso si el empleador afirma que usted fue despedido por "mala conducta " pero usted cree que su comportamiento no fue de "mala conducta". En el contexto de seguro de desempleo, "mala conducta " significa más que no cumplir con las preferencias de un empleador sobre cómo sus empleados deberían trabajar. Para ser descalificable, la mala conducta tiene que implicar una acción intencional contra los intereses del empleador o desconsideración por los intereses del empleador. Usted puede aprender más acerca de estos temas revisando los ejemplos en la Sección 4.

Ambos, resignación voluntaria y mala conducta son términos que el sistema de UI utiliza para determinar la razón por la que un trabajador está desempleado, así que puede haber situaciones que involucren ambas cuestiones. Le puede ser útil revisar las Secciones 3 y 4 cuando cualquiera de estos asuntos se le presente.

Sección 5 de este manual muestra las descalificaciones para "Rechazo de Trabajo Adecuado " - que explica si el trabajador continua desempleo por una verdadera falta de trabajo, o por que el trabajador se niega a trabajar en ciertos puestos de trabajo. Si un empleador puede demostrar que se le informó de un trabajo disponible, pero optó por no solicitarlo, o no lo aceptó cuando se le ofreció, usted podría ser descalificado para los beneficios de UI. El trabajo puede ser con su empleador previo, o en otro lugar. Si su reclamo fue descalificado basado en este fundamento, usted tendría que demostrar que el trabajo disponible no estaba en realidad abierto, no fue ofrecido o no era **adecuado** para usted, basado en alguno de varios factores. Sección 5 da ejemplos de cómo se han juzgado estos factores en el pasado, y ofrece sugerencias sobre como presentar su caso.

Sección 6 provee asesoramiento sobre cómo manejar otros asuntos, que surgen con menos frecuencia que los mencionados previamente, pero que aún son una posible descalificación significativa para muchos trabajadores: la pregunta de que si los que trabajaban para un empleador eran **empleados o contratistas independientes**.

Secciones 7 y 8 de este manual dan sugerencias generales sobre cómo prepararse para su audiencia y sobre cómo presentar su caso ante el Juez de Derecho Administrativo. Es importante recordar que una audiencia puede involucrar más de una de las posibles descalificaciones mencionadas anteriormente. Los avisos de Determinación y Redeterminación identifican las cuestiones donde ellos declaran las razones por la descalificación. Usted debe estar preparado para hablar de cada tema por separado. En la sección 7, usted también puede encontrar información sobre los recursos y la ayuda que usted puede obtener a medida que avanza a través del proceso.

Importante: Cada sección a continuación explica **el peso de la prueba** que se aplica para cada descalificación. El peso de la prueba determina cuál de las partes debe presentar pruebas en la audiencia para probar su versión de los hechos disputados.

SECCIÓN 3:

RESIGNACIÓN VOLUNTARIA

Si usted renuncia voluntariamente o se jubila voluntariamente, usted puede quedar descalificado para recibir beneficios. Sin embargo, aun cuando la Determinación que usted recibe de la UIA dice "Resignación Voluntaria" como razón por su descalificación, usted puede demostrar que no dejó el trabajo voluntariamente o que hubo "buena causa" para renunciar.

En casos de que un trabajador pueda quedar descalificado para beneficios de UI por dejar el empleo voluntariamente, ambos el trabajador y el empleador tienen el peso de la prueba en diferentes momentos durante el proceso-- la responsabilidad de presentar pruebas para su versión de los hechos. En casos de una resignación voluntaria, el peso de la prueba comienza con la responsabilidad del empleador. Primeramente, el empleador debe demostrar con evidencia que el trabajador dejó su puesto de trabajo voluntariamente. Una vez que el empleador haya hecho esto, el peso de la prueba se traslada al trabajador para demostrar:

- Que dejar el trabajo fue **involuntariamente**, es decir, el empleado no tenía otra opción más que salirse o jubilarse y lo hizo por necesidad; o
- Que el empleado renunció por "**buena causa atribuible al empleador**" -- una condición o evento dentro del control del empleador que una persona razonable consideraría intolerable e inmanejable.

A. ¿REALMENTE FUE VOLUNTARIO?

Muchas personas cuyos empleos terminan, se sorprenden cuando se enteran de que el empleador describió su resignación como voluntaria. Un trabajador pudo haberse sentido obligado a renunciar o fue despedido. A veces, el trabajador hace algo que el empleador interpreta como una renuncia, pero el trabajador no tenía la intención de renunciar. Es muy importante tener en cuenta todo el contexto que rodea a la separación y no únicamente cómo el empleador decide caracterizarlo.

Una compañía eliminó turnos de día para sus guardias de seguridad. Cuando se les ofreció la opción entre el turno de la tarde o noche, un guardia dijo que quería tiempo para pensarlo. El empleador interpretó esto como una resignación, pero la decisión del IU encontró que no era voluntaria y que la empresa "optó irrazonablemente privar al trabajador de cualquier trabajo." La decisión restauró beneficios de desempleo al trabajador.

Una trabajadora se enojó cuando su supervisor le negó la solicitud de un permiso de ausencia. Ella abandonó su lugar del trabajo por el resto del día y el empleador explicó que esto significaba que ella si había renunciado. El tribunal no consideró esto como una resignación voluntaria, de manera que, nunca expresó su intención de renunciar.

Una profesora recibió una evaluación negativa. El director de la escuela le dijo que si ella renunciaba, la evaluación podría ser eliminada de su expediente, lo que aumentaría sus posibilidades de encontrar empleo. El tribunal consideró que esta no era una renuncia voluntaria porque la profesora no inició la discusión de resignar.

Si recibe una Determinación o Redeterminación de la UIA indicando que usted está descalificado por una resignación voluntaria, considere si usted tuvo la intención de resignar voluntariamente o si el empleador exigió o fuertemente sugirió que usted resignara, de una manera que le hizo sentir que no tenía otra alternativa razonable.

Un tipo de "resignación voluntaria" que muchos trabajadores no considerarían voluntaria es el no mantener alguna credencial o licencia requerida por el trabajo. Algunos ejemplos incluyen el incumplimiento

de mantener una licencia de conducir actual, licencia profesional, autorización de trabajo, o si un lugar de empleo tenía un requisito de residencia de vivir en la comunidad en la que trabaja. En estos casos, el trabajador queda descalificado del UI debido a una "resignación voluntaria" cuando: 1) el requisito particular estaba claramente documentado previamente por el empleador y estaba vinculado con ese trabajo en particular; y 2) cuando no se cumple con el requisito que estaba dentro del poder del trabajador.

La mayoría de los trabajadores que ya no cumplen con los requisitos de su trabajo quedan descalificados de la UI por una resignación voluntaria, pero hay excepciones.

Una enfermera canadiense que tuvo que dejar su trabajo debido a los cambios en la ley de inmigración de los Estados Unidos, no fue descalificada porque el motivo estaba fuera de su control.

Después de su graduación de la escuela de enfermería, las enfermeras obtenían licencias de enfermería estatales temporales que les permitieran trabajar como enfermeras graduadas. Sin embargo, para obtener una licencia de enfermería permanente, era requerido pasar un examen de licencia estatal. Cuando las enfermeras reprobaban este examen, y por lo tanto perdían sus puestos de trabajos, sus beneficios de desempleo eran disputados. No hubo evidencia de que las enfermeras fueran negligentes en la preparación de sus exámenes. El tribunal declaró que esto no era una resignación voluntaria.

Además de la cuestión de quién inició la separación—si realmente fue voluntaria—puede haber también una cuestión de si el trabajador tenía un "motivo justificado" para renunciar. El juez examinará si el trabajador fue obligado a irse por una situación o tratamiento en el lugar de trabajo que era tan intolerable que haría que cualquier persona razonable resignara.

B. ¿QUÉ CUENTA COMO UN MOTIVO JUSTIFICADO?

En casos donde el asunto es sobre una resignación voluntaria, un "motivo justificado" se define como una exigencia o acción por parte del empleador que causará que un trabajador razonable y común, en circunstancias similares, se sintiera obligado a renunciar.

Aquí hay algunos ejemplos de circunstancias que han dictaminado "motivo justificado" para renunciar voluntariamente, es decir, el trabajador no quedaría descalificado para los beneficios del UI.

- Acoso en el lugar de trabajo y falta por parte del empleador de discutir este tema; ser sometido a lenguaje abusivo junto con otro tipo de maltrato; sufrir discriminación en el trabajo.

Una maestra renunció después de que otro maestro se le enfrentara de una manera amenazante. Ella se quejó con la administración de la escuela, pero la escuela no disciplinó al otro maestro. Esta situación fue determinada "motivo suficiente" cuando solicitó beneficios de desempleo.

- Cuando se le pide a un empleado hacer algo ilegal o no ético bajo las normas generales de ese negocio en particular.

Un empleado en un taller automotriz renunció a su trabajo porque el empleador anunció un procedimiento de tratamiento anticorrosivo de dos pasos para vehículos, pero le dijo al empleado que sólo ofreciera el primer paso del procedimiento de tratamiento anticorrosivo. Este caso fue decidido motivo justificado, así que el empleado recibió los beneficios.

- La opción entre jubilación y una posibilidad de recuperación cuestionable, o la notificación de un despido inminente.

Una trabajadora presentó su renuncia varios días después de que su empleador le dijera que sería despedida al final del año. Se determinó que esto no fue voluntario porque ella ya, efectivamente, había perdido el trabajo debido a la acción del empleador.

- Reducción de ingresos - incluyendo una pérdida significativa de ingresos o sueldos no pagados.

Un empleado de media jornada de una gasolinera renunció cuando su empleador le anunció que su salario sería reducido. La decisión de 1978 en este caso encontró que la reducción prevista de aproximadamente un 17 por ciento era una reducción sustancial en los ingresos, y por lo tanto un motivo suficiente para una resignación voluntaria. Sin embargo, en un caso de 1989 que involucró una reducción de salarios de aproximadamente el 15% a través de la eliminación de tiempo extra de los trabajadores, la reducción de los ingresos fue dictaminada como no lo suficientemente sustancial como para ser considerado como un motivo suficiente para una resignación voluntaria.

- Un cambio significativo en las condiciones o términos del trabajo.

Cuando una empresa incorporó un acuerdo de no-competir a su manual del empleado, un trabajador se negó a firmar el nuevo manual y renunció. El acuerdo de no competir fue hallado como motivo suficiente, ya que cambió de manera significativa las condiciones de empleo.

- Compensación que no equivale a un sueldo digno.

Un vendedor renunció a su trabajo después de que un cambio de salario y comisión, a comisión directa redujo sus ingresos a \$21 por mes. La decisión dictó, "Bajo tales circunstancias, ¿hay en realidad otra opción?", y aprobó el reclamo de UI del trabajador.

- Las condiciones de trabajo que tienen un efecto perjudicial significativo en la salud de trabajadores a veces se han considerado un motivo justificado. (Esto no es predecible ya que depende de lo que se dictamine en cuanto a lo que más de una persona razonable toleraría.)

Cambios frecuentes en los turnos tomaron un alto precio en la salud física y mental de un trabajador. Él pidió ser transferido a una posición diferente, y cuando el empleador se negó, él renunció. Esto falló como motivo suficiente para una resignación voluntaria; el trabajador recibió los beneficios.

Otro fallo encontró motivo suficiente que una trabajadora haya dejado su trabajo porque ella se fue cuando se le diagnosticó con cáncer de mama y el empleador se negó a darle un cambio de responsabilidades o un permiso de ausencia médica.

- Dificultades de horario algunas veces también se ha encontrado como un motivo justificado para renunciar voluntariamente, pero de nuevo, esto depende de lo que se considere irrazonable.

Un trabajador renunció porque su empleador cambió su horario de seis días a siete días a la semana, con la posibilidad de ser llamada por la noche a trabajar y sin vacaciones, excepto el día de Navidad. Este caso dictaminado como motivo justificado para dejar su trabajo.

También hay algunas razones de resignación dictaminadas consistentemente **NO** motivo justificado.

- Jubilación y Adquisiciones: Los trabajadores a menudo quedan descalificados de beneficios del UI si aceptan un plan de retiro o adquisición. La excepción a esto es si los trabajadores tienen buenas razones para creer que su empleo no continuaría aun que rechazaran el plan de jubilación o la oferta de adquisición—es decir, si no hay una verdadera opción.

Un trabajador fue descalificado por "salir voluntariamente" cuando decidió aceptar una adquisición en lugar de aceptar otra posición que quedaba a cincuenta millas de distancia con el empleador pagando todos los gastos de reubicación.

- Los trabajadores no recibirán beneficios si se salen de un trabajo por razones generalmente personales o relacionadas con la familia, incluso si son convincentes.

Una mujer renunció a su trabajo porque sus largas horas de trabajo hacían que su marido sospechara que estaba teniendo una aventura en el trabajo. El tribunal la descalificó para el UI, señalando que "no había ninguna conexión clara entre los problemas personales de la reclamante y su trabajo."

- Los trabajadores que dejen sus puestos de trabajo sólo por conflictos generales o comportamiento desagradable de parte de otros empleados o incluso supervisores suelen ser descalificados.

Una trabajadora quien renunció debido a los gritos constantes de su supervisor, y otra dejó su trabajo después de que su empleador le hizo comentarios groseros y sarcásticos, ambas fueron descalificadas del UI por resignación voluntaria; estos problemas no fueron considerados "motivo justificado."

Con cualquier tipo de caso con "motivo justificado atribuible al empleador," es importante que, cuando sea posible, el trabajador le comunique al empleador de los problemas que le están molestando para darle al empleador la oportunidad de corregirlos.

C. SALIRSE PARA ACEPTAR OTRO EMPLEO

Los beneficios de desempleo pueden ser negados si usted deja su trabajo actual por otro trabajo. En estos casos, para poder recibir los beneficios, usted debió de haber (1) dejado el trabajo original con el fin de tomar un trabajo permanente de tiempo completo, y debió de haber (2) realizado servicios para ese empleador.

La cantidad de tiempo invertido con el nuevo empleador no importa, siempre y cuando usted haya aceptado el nuevo trabajo pensando que usted tendría trabajo permanente de tiempo completo; que completó algún tipo de tarea indemnizable, y que usted fue separado debido a una razón por la que aún le dé derecho a recibir beneficios. El propósito de esta provisión es evitar que los trabajadores tomen un empleo pequeño y luego reclamen beneficios de desempleo en contra de su empleador anterior. El tribunal examinará el procedimiento de contratación, la mentalidad del empleador al contratar, y la mentalidad de usted cuando aceptó el empleo.

SECCIÓN 4:

MALA CONDUCTA

Uno de los problemas más comunes que ocurre cuando se le niegan los beneficios de desempleo a un trabajador es que fue despedido por "mala conducta." Muchos empleadores creen, o tratan de argumentar, que "mala conducta" es un término que se puede aplicar para cualquier conducta que al empleador no le haya gustado y condujo a que el trabajador fuera despedido.

Sin embargo, la definición legal de mala conducta que se utiliza para las reclamaciones de seguros de desempleo es muy específica. Requiere "violaciones intencionales" de las normas del lugar de trabajo o "descuido o negligencia a tal grado o recurrencia" que muestre **un descuido intencional y considerable a los intereses del empleador.**

Muchos trabajadores pueden crear un mejor caso para los beneficios si entienden que los tribunales de Michigan ya han establecido que las siguientes faltas **no** se consideran como mala conducta: "**ineficiencia, ... fracaso en un buen desempeño como resultado de la inhabilidad o incapacidad, inadvertencias o negligencia ordinaria en ocasiones aisladas, o errores de buena fe en razonamiento o discreción.**"

El empleador tendrá la **obligación de comprobar** en casos de mala conducta y deberá demostrar (1) **que la terminación fue por mala conducta;** y (2) que la mala conducta fue **en conexión al trabajo.** El empleador tendrá que identificar la(s) acción(es) u omisión(es) específicas que está reclamando como mala conducta. Asimismo, el empleador tendrá que especificar si la supuesta conducta que resultó en la terminación fue **una sola instancia o un tipo de comportamiento** a través del tiempo. Usted tendrá que enfocarse en el comportamiento específico identificado, y tratar de mostrar cómo el comportamiento no demuestra una intención de perjudicar intencionalmente los intereses de su empleador.

Durante las audiencias en las que mala conducta sea un problema, su empleador podría alegar que usted "intencionadamente ignoró" sus intereses, señalando a un manual o algún otro tipo de póliza de trabajo. Ellos tratarán de demostrar que la existencia de esta póliza, y su conocimiento de ello, demuestran que usted rompió *deliberadamente* las reglas. Sin embargo, hay maneras de contrarrestar esto.

Pregúntese:

- ¿Había usted visto alguna vez la póliza /manual antes? Si es así, **¿cuánto tiempo ha pasado?** Si lo fue hace mucho tiempo, ¿era usted consciente de esta póliza cuando actuó?
- Si tenía conocimiento de la póliza, ¿de qué manera le pareció a usted que la póliza no aplicaría o que esta **situación sería diferente?**
- Cuando usted presuntamente rompió la póliza, ¿su empleador tuvo otra **póliza contradictoria** que usted estaba tratando de seguir?
- ¿Era **práctica común** ignorar la póliza en su trabajo? ¿El empleador alguna vez fomentó o ignoró el comportamiento del que ahora se están enfocando?
- ¿Fue la póliza impuesta de la misma manera para los otros empleados? ¿Hubo **favoritismo** que permitió que algunos empleados ignoraran la póliza?
- ¿Fue la póliza **previamente no impuesta** o fue considerada no tan importante y ahora están tratando de decir que si es muy importante?
- ¿Fue usted previamente **advertido** acerca de este asunto/póliza? ¿Hubieron advertencias por escrito? ¿Le advirtieron acerca de la disciplina que podría resultar?
- Si se están refiriendo a las advertencias / reportes pasados, ¿le dieron a usted **notificación** del reporte al momento del presunto incidente? ¿Le parece que lo agregaron a su archivo después de los hechos?
- ¿Utilizo su supervisor **discreción** al avisarle, reportarlo, suspenderlo, o tomó otras medidas incrementales ante usted antes de su terminación y decidió su empleador hacerlo?

- ¿Es la póliza que el empleador ahora está citando la **verdadera /razón inicial por la que lo despidieron?** ¿Puede presentar evidencia de que había una razón diferente por la que fue despedido?
- ¿Usted fue reportado o advertido por negarse a hacer algo que usted creía era **inseguro o malo?**
- ¿La compañía le ofreció a usted **evaluaciones /revisiones periódicas** para ayudarle a mejorar?

Dependiendo de sus respuestas a estas preguntas, usted podría demostrar que no rompió las reglas intencionalmente a pesar de que haya habido una póliza por el empleador.

A continuación hay algunas circunstancias comunes donde los empleadores han intentado alegar mala conducta para descalificar a un ex empleado de recibir beneficios del UI. La ley de Michigan constantemente ha fallado que estas NO son mala conducta con el propósito de negar una demanda de compensación por desempleo.

Problemas acerca de cómo hizo usted su trabajo:

- No es mala conducta que su empleador le haya dicho a usted que no estaba haciendo su trabajo correctamente.
- No es mala conducta si usted mostro mal juicio o negligencia en un momento aislado. De hecho, la negligencia por lo general no se considerará como mala conducta a menos que suceda a menudo o usted cometa negligencia en un trabajo con mucha responsabilidad sobre la vida y/o propiedad.

Cuando un transportador de automóviles manejó su camión debajo de un puente, chocó con el puente y causó más de \$ 16,000 dólares en daños, solo porque al conductor se le había olvidado de bajar una rampa. Aunque este acto de negligencia causo tanto daño, porque se trataba de un solo acto, no falló como mala conducta.

- No es mala conducta si usted rompe las reglas del empleador con el fin de hacer algo que usted razonablemente siente que está en el mejor interés de su empleador, si utilizó su juicio e hizo lo que se llama un "error de buena fe."

Un gerente de una estación de gas dejó su escritorio para ayudarle a la cajera cuando un grupo de individuos amenazantes entró a la gasolinera. Al regresar a su oficina, el gerente se dio cuenta de que el dinero había desaparecido. Aunque la policía que investigo el robo exoneró el gerente, fue despedido. No fue descalificado para los beneficios del UI porque responder al auxilio de la cajera era el mejor interés del empleador.

- No es mala conducta si usted causó daño a su empleador sin darse cuenta que su acción estaría en contra de los intereses del empleador.

Un trabajador de un mercado de pescado se llevó a casa pescados podridos para utilizar como carnada de osos pensando que era de ninguna utilidad para el empleador. Fue despedido por tomar inventario sin autorización, pero la decisión del UI determinó que no era mala conducta, lo que le dio derecho a los beneficios de desempleo.

- No es mala conducta si una enfermedad o lesión impide rendimiento total de su trabajo.

Problemas de salud

Cuando un trabajador pierde su empleo porque una enfermedad o lesión interfiere con su desempeño, hay algunas cosas que deberían tomarse en cuenta cuando está buscando beneficios de desempleo.

Primero, ¿fue la lesión o enfermedad causada por condiciones en el lugar de trabajo? Si es así, puede ser apropiado solicitar indemnización laboral.

Segundo, ¿es la enfermedad o lesión una discapacidad duradera o interfirió con su rendimiento en el trabajo sólo por un tiempo limitado? Si aún le está afectando a usted, y le impedirá estar disponible para trabajar tiempo completo, posiblemente no sea elegible para beneficios de desempleo. Debería estar preparado para abordar a este punto a satisfacción del representante del UI que está considerando su caso.

- No es mala conducta si su acción fue tomada para obedecer las órdenes de un supervisor.

Trabajadores de un hogar de ancianos obedecieron las instrucciones de alterar sus tarjetas de horario para que pareciera que estaban siguiendo requisitos gubernamentales respecto al número de personal por paciente. Luego, el empleador despidió a los trabajadores con el fin de encubrir su delito. Porque la falsificación claramente sirvió a los intereses del empleador, y fue orden de un administrador, los trabajadores no fueron descalificados para recibir UI.

Por otro lado, si su médico considera que su condición médica le impide realizar cualquier tipo de trabajo, y que esta condición va a durar indefinidamente / permanentemente, puede ser conveniente solicitar beneficios por discapacidad a través del gobierno federal.

- No es mala conducta si usted se niega a hacer algo que podría poner en peligro su salud o bienestar sin estar adecuadamente informado de su seguridad—a menos que la tarea asignada sea esencial y este de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.
- No es mala conducta si la naturaleza de su trabajo incluye decisiones discrecionales y usted cometió un error en una de esas decisiones.

Un gerente de servicio en un concesionario de coches corrigió discrepancias en las tarjetas de horario de los empleados en lugar de confrontarlos porque él quería mantener una buena relación con su equipo. El empleador consideró esto como un error de juicio, por lo que despidió al gerente. Porque su decisión estaba dentro del carácter discrecional de su posición como gerente, no quedó descalificado por mala conducta.

Cuestiones no relacionadas con su desempeño en el trabajo:

- No es mala conducta si usted falta al trabajo porque debe cuidar de una persona en un estado de necesidad extrema o que necesita ayuda inmediata. La persona no tiene que ser un pariente suyo, pero usted tiene que demostrar que la situación era una emergencia, y aún debe hacer todo lo posible para dar aviso a su empleador.

Un trabajador fue despedido después de que él perdió dos días de trabajo debido a que la persona con quien vivía fue hospitalizada de emergencia psiquiátrica y el médico solicitó la presencia del reclamante. Aunque el empleador tenía el derecho a negarle el uso de permiso de ausencia de la compañía para esta ausencia, dictaminó no ser mala conducta así que el reclamante recibió los beneficios del UI.

- No es mala conducta si usted estuvo involucrado en un altercado físico en su trabajo cuando usted puede comprobar que usted fue la víctima, y no el agresor.

El coche de un trabajador golpeó el coche de otro trabajador en el estacionamiento de la fábrica. Los dos trabajadores se bajaron de sus coches, y el que causó el accidente se disculpó, pero el otro lo atacó con una navaja. Mientras que la razón por el asalto no se relacionó con el trabajo, esto sí ocurrió en la propiedad de la empresa, y contó como mala conducta. El trabajador que se volvió violento fue descalificado para recibir beneficios de desempleo, pero el que fue atacado no fue descalificado.

- No es necesariamente mala conducta si es despedido porque fue arrestado o acusado de actividad criminal, siempre y cuando la detención y el presunto crimen no tengan relación con su trabajo.

Sin embargo, si no fue despedido por la detención, sino porque faltó al trabajo durante su encarcelamiento, esto puede descalificarlo de recibir beneficios. Bajo tales circunstancias, usted puede calificar para recibir beneficios si:

- (1) el crimen fue una violación de tráfico que resultó en menos de diez días de ausencia consecutiva;
- (2) su sentencia le dio libertad condicional, para no faltar al trabajo;
- (3) su encarcelamiento no fue resultado de un proceso legal completo, incluyendo condena y sentencia.

- No es mala conducta si se niega a trabajar los días designados como días de Sabbat por su religión. La norma aplicable se refiere a la "observación consciente del Sabbat como una cuestión de convicción religiosa." Esté preparado para posibles dificultades si su empleador puede convencer a encargado del UI de hacer las decisiones que su apego a esta religión o su participación del Sabbat es inconsistente o insincera.
- No es mala conducta si lo despiden por avisar que planea renunciar voluntariamente. Los beneficios que puede reclamar, sin embargo, generalmente se limitan al tiempo entre el momento en que fue despedido y la fecha que había nombrado como su fecha prevista de renuncia.

Alegaciones de Robo

¿Fue despedido porque su empleador alegó que usted robó?

Ser despedido por robo puede descalificarlo en base de mala conducta si el empleador puede demostrar cuatro elementos del delito:

- (1) Tomó y llevo consigo
- (2) propiedad de otra persona
- (3) actuó con intención criminal y
- (4) sin consentimiento del propietario.

SECCIÓN 5:

TRABAJO ADECUADO Y DISPONIBILIDAD

Un trabajador desempleado puede ser descalificado para recibir beneficios si él o ella rechaza una oferta de trabajo "adecuado" o se determina que no está "disponible" para un trabajo de tiempo completo. Los factores que determinan si un trabajo es **adecuado** incluyen:

- Riesgos del trabajo a la salud, seguridad y moral del trabajador;
- El estado físico y la experiencia/entrenamiento previo del trabajador;
- El tiempo que el trabajador ha estado sin trabajo, la posibilidad de ser llamado, y la probabilidad de encontrar un trabajo en su ocupación habitual;
- La cantidad reducida de los salarios y beneficios que está en juego - la ley establece que si el salario ofrecido es por lo menos el 70% de la tasa de salario bruto del trabajador inmediatamente antes de que el trabajador quedo desempleado, el salario es adecuado;
- La distancia del trabajo desde el domicilio del trabajador (factores relacionados incluyen viaje al trabajo / tráfico y disponibilidad de transporte confiable).

En casos de rehúso a un trabajo adecuado, el empleador tiene la obligación de comprobar inicial para demostrar:

1. que el empleador **comunico una oferta de trabajo** al reclamante de una forma clara e inequívocable;
2. que la oferta fue **específica**;
3. que el **reclamante rechazó** el trabajo ofrecido; y
4. que el trabajo que fue ofrecido era **adecuado** (vea los factores arriba).

Después, la obligación de comprobar se traslada al trabajador para demostrar que cuando consideró los factores de un trabajo adecuado nombrados anteriormente, él/ ella tuvo motivo justificado para rehusar la oferta de trabajo adecuado.

Motivo justificado no se encuentra cuando el trabajador simplemente no prefiere el tipo de trabajo que se ofreció o cuando hay una indicación de una falta de voluntad de trabajar. Además, si el trabajo ofrecido tiene menos prestigio, estatus, o le da a usted menos autoridad, estas cuestiones probablemente no serán consideradas como razones legítimas para rechazar el empleo.

Si un empleador alega que usted rechazó un trabajo adecuado, usted tal vez quiera identificar factores específicos para demostrar que no hubo una oferta clara de empleo, que usted no rechazó la oferta o que el trabajo en realidad no era adecuado, y con ello, demostrar que su rehusó no lo descalifica de los beneficios del UI. Un fuerte argumento sería que el trabajo ofrecido resultaría en una pérdida sustancial financiera para usted. Por ejemplo, un dictamen que el trabajo no es adecuado será más posible si usted puede demostrar que le costará más ir al nuevo trabajo debido a la distancia u opciones de tránsito, o que las demandas de este trabajo interferirán con la crianza de sus hijos, así que tendría que pagar más para el cuidado de sus hijos. Además de las obligaciones financieras, un empleo puede ser considerado inadecuado si está disponible como resultado de una disputa laboral y / requiere que un trabajador se una / renuncie / abstenga de unirse a un sindicato de trabajadores. Un empleo que pone en peligro la salud o la seguridad de un trabajador puede dictaminado como inadecuado.

La consejera de un hospital psiquiátrico tomó un permiso de ausencia médica debido al estrés provocado por incidentes con pacientes violentos. También sintió que la falta de personal puso su seguridad en riesgo. Cuando su doctor le permitió regresar a trabajar, el hospital le ofreció la misma posición en la misma instalación. Por temor a su salud y seguridad, ella la rechazó, y el doctor entregó una declaración que ella podía regresar a trabajar en la misma función pero no en el mismo ambiente. El tribunal encontró que la decisión de la trabajadora, basada en preocupaciones razonables y asesoramiento médico, no quedó descalificada de recibir beneficios del UI.

Para que una apertura de trabajo y oferta de empleo valga como “disponible,” debe estar claro individualmente, oralmente, o por escrito para el trabajador. No cuenta como una oferta de trabajo una publicación en un tablón de anuncios. También, el empleo debe en realidad estar disponible al momento que se ofreció.

SECCIÓN 6: ¿EMPLEADO O CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Saber si usted es un “empleado” o un “contratista independiente” puede ser crucial para determinar si es elegible para recibir beneficios de desempleo. Si es considerado un contratista independiente, no será aprobado para recibir los beneficios. Sin embargo, sólo porque le dijeron que era un contratista independiente y fue tratado como uno por su empleador, no necesariamente lo descalifica de los beneficios de desempleo.

Si cree que ha sido clasificado injustamente como un contratista independiente y esto le está impidiendo recibir beneficios de seguro de desempleo, debe solicitar una audiencia.

La ley dice que si una persona realiza servicios bajo la “**dirección y control**” de otra persona, hay una relación de “empleador-empleado” y el trabajador queda protegido por la ley. La persona encargada de la UIA aplicará lo que se llama la **Prueba de la Realidad Económica** para determinar si en realidad es un empleado. Bajo esta prueba, el juez u otra persona encargada examinarán un número de elementos para determinar su estatus de empleo:

- Si el trabajo realizado es una parte integral del negocio del empleador;
- Si el trabajador depende del salario para sus gastos de manutención; trabaja casi exclusivamente para una compañía o realiza servicios profesionales en otro lugar;
- Si el trabajador trae su propio equipo, materiales, etc.;
- Si el empleador incurrirá responsabilidad si la relación termina antes de la fecha final mutuamente acordada;
- Si el trabajador se destaca ante el público como capacitado para realizar las mismas tareas;
- Si el trabajo involucrado es normalmente realizado por un contratista independiente;
- Si los servicios son parte de una tarea común más grande; y
- El grado en que el empleador ejerce control sobre cómo se debe hacer el trabajo, como el empleador paga por los servicios realizados, el punto en que el empleador mantiene control de la disciplina, y el derecho de contratar y despedir empleados.

Por ejemplo, si una pintora se hace publicidad en un periódico local para conseguir trabajos, mantiene sus propios pinceles, escaleras y trapos para proteger el piso y compra su propia pintura—así como mantiene sus propias horas de negocio y es pagada por el trabajo, ella probablemente será considerada como un contratista independiente.

Pero, otro pintor que va a trabajar diariamente a la misma compañía, utiliza su propia pintura, pinceles, escaleras y otros materiales proveídos por la compañía. La compañía también establece las horas del trabajador, el trabajador no realiza ningún trabajo de pintura para otra persona por su trabajo de tiempo completo. Este pintor es empleado de esta compañía. Esto sería cierto aún si la compañía y el empleado consideran al empleado como un contratista independiente, y aún si tienen un “contrato” por escrito.

Recuerde que ningún solo factor de esta prueba contesta la pregunta de que si una persona es un empleado o un contratista independiente. El juez considerara la “**totalidad de las circunstancias que rodean el trabajo y la operación del negocio del empleador.**”

Un hospital alegó que un doctor era un contratista independiente porque él no recibía beneficios laborales, impuestos no eran retenidos de su cheque de pago, y no fue sujeto a algún control sobre la manera realizaba servicios a sus pacientes. El tribunal encontró que él era un empleado, sin embargo, debido a que sólo podía imponer cuotas dentro de los límites establecidos por el hospital, fue obligado a trabajar en horarios instruidos por el hospital, tenía entendido que no podía prestar servicios en otros lugares, y sus servicios eran parte de una tarea común más grande (es decir, dando atención a los necesitados). Además, el equipo, medicamentos e instrumentos que el utilizaba para realizar su trabajo eran proveídos por el hospital.

Prepárese para demostrar cualquier hecho que usted crea le ayudará a demostrar que era empleado y no un contratista independiente. Algunos precedentes que pueden aplicar a su situación:

- **Los vendedores** no han sido considerados empleados cuando no tienen horario fijo, cuotas de venta, o territorios específicos para cubrir; se les paga sólo por comisión y bonificación; no están obligados a estar en la oficina; utilizan su propio equipo de venta y su propio transporte; y generalmente no están bajo el control o dirección del empleador sobre cómo deben trabajar.
- **A los operadores propietarios de Camiones** se les ha dictaminado empleados cuando trabajan exclusivamente o casi exclusivamente para una compañía. Este es el caso, incluso para los propietarios de camiones que se consideran a sí mismos como contratistas independientes.

Si piensa que ha sido **clasificado erróneamente** como un contratista independiente, pero en realidad es un empleado, debe solicitar una audiencia ante un Juez de Derecho Administrativo.

Si sabe de un negocio que clasifica erróneamente a sus trabajadores como contratistas independientes, comuníquese con la **Línea Directa de Fraude de la Agencia de Seguro de Desempleo al 1-800-822-1122**. Usted puede permanecer anónimo.

SECCIÓN 7:

PREPARÁNDOSE PARA LA AUDIENCIA

A. EXAMINE CUIDADOSAMENTE EL AVISO DE AUDIENCIA

Aproximadamente diez días antes de su audiencia ante un Juez de Derecho Administrativo, recibirá un Aviso de Audiencia por correo. Esta notificación contendrá los detalles importantes sobre el *porqué, quién, qué, cuándo, y dónde* con respecto a su audiencia. Los **posibles asuntos** que se trataran durante la audiencia se incluirán en la primera página de la notificación, así como el nombre del juez y el lugar de la audiencia. La parte posterior del aviso proveerá información importante sobre la forma de obtener un abogado (ver Sección 7B abajo), intérprete, y otras sugerencias. Es importante que usted notifique inmediatamente al juez si necesita un **intérprete o cualquier otra acomodación**.

Si no puede asistir a la cita que aparece en la audiencia, usted tiene que solicitar por escrito una cita nueva de audiencia a la oficina del juez y dar el motivo por el cual no puede asistir. Las **audiencias por teléfono** también pueden estar disponibles en determinadas circunstancias y son requeridas cuando las partes se encuentran muy lejos del sitio de la audiencia. Su Notificación de Audiencia especificará si la audiencia es una audiencia por teléfono. Si cree que es necesario participar por teléfono, debe comunicarse con la oficina del juez para realizar una solicitud.

B. OBTENGA AYUDA

Al apelar una negación, tiene el derecho a un abogado o un abogado independiente. Los defensores independientes ofrecen sus servicios sin ningún costo a través del Programa de Defensa, operado por la UIA (ver "Los Defensores Designados" a continuación). La UIA suministra información para la localización de abogados en su área.

Si es un miembro de un sindicato, o lo fue hasta que perdió su empleo, comuníquese con su representante del sindicato, ellos también podrían proveerle ayuda.

Defensores Designados

Los defensores independientes están disponibles a través del Programa de Defensa de la UIA para ofrecer asistencia sin costo, y representación a los trabajadores desempleados y a los empleadores. Todos los defensores de la UIA han aprobado un examen exhaustivo en cuanto a su conocimiento de la ley de seguro de desempleo y los procedimientos requeridos en la presentación de un caso.

Para obtener la asistencia de un abogado, usted debe presentar su apelación dentro de los 30 días de la fecha sellada o escrita sobre la Redeterminación de la UIA. La apelación debe hacerse ante la Oficina Estatal de Audiencias Administrativas y Reglamentos antes de llamar al **Programa de Defensa al 1-800-638-3994** (elija menú opción # 2), o 313-456-2314. Puede llamar entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m., de lunes a viernes. Debe llamar en cuanto haya recibido su Aviso de Audiencia.

No se puede proveer la asistencia si solamente hay un día hábil antes de la fecha de su audiencia. La falta de obtener un defensor no es una razón justificada para que un ALJ [juez de derecho administrativo] le otorgue un *aplazamiento* (postergación) de la audiencia. La información está disponible a cualquier persona que solicite información al Programa de Defensa. Un abogado/defensor le dará su asesoramiento y opinión (conocida como la "consulta") a usted sobre cualquier tema, siempre y cuando los temas no impliquen conflictos laborales, casos de TRA (casos conforme a al Acta de Ajuste del Comercio de 1994, según enmendada), u otros reclamos determinados.

Otros Recursos

El Programa de Defensa NO provee defensores para ciertos tipos de audiencias. El Programa de Defensa tampoco cubre el asesoramiento a nivel de la audiencia previa de la Determinación y Redeterminación o en apelaciones adicionales a la Junta de Revisión, la corte de circuito, y más allá. Para esos asuntos, debe comunicarse con un abogado privado o una de las siguientes organizaciones sin fines de lucro:

- **Sugar Law Center for Economic and Social Justice**

www.sugarlaw.org

4605 Cass Avenue, Detroit, MI 48201

Teléfono: 313.993-4505 Fax: 313.887.8470

- **Michigan Law Unemployment Insurance Clinic** (actualizado en 2015)

www.miui.org

801 Monroe St., Ann Arbor MI 48109

Teléfono: 734.936.2000 Fax: 734.707.4881

C. OBTENIENDO TESTIGOS

Es importante anticipar si va o no a utilizar testigos para apoyar su caso. Los testigos incluyen a cualquier persona con conocimiento de primera mano de las circunstancias que afectan su separación de empleo. Los testigos son especialmente importantes porque no se puede confiar en "rumores" en la audiencia (ver sección 8B para más información sobre rumores). Usted o su defensor / abogado debe ponerse en contacto con estas personas para averiguar si estarán dispuestas a testificar a su favor. Si un testigo no está dispuesto a testificar en la audiencia voluntariamente, puede ser **citado**. Los testigos también pueden **participar por teléfono** con el permiso del juez. Antes de la audiencia, usted o su defensor / abogado deben considerar todas las preguntas que se le harán a cada testigo que será llamado por usted o por la otra parte.

D. PRUEBA DOCUMENTAL

Además de utilizar testigos para apoyar su caso, también es importante reunir documentos, papeles, expedientes, correos electrónicos, o cualquier otro tipo de pruebas que puedan ser relevantes a los asuntos enumerados en el Aviso de Audiencia. Llévelos a la audiencia y el juez pronunciará sobre si serán o no admitidos como pruebas. Si su audiencia es por teléfono, debe enviar todos los documentos o registros que desea presentarle al juez y a la otra parte por lo menos **tres días antes de la fecha de la audiencia**.

Si desea una copia de toda la información que la Agencia de Seguro de Desempleo y el juez pueden haber obtenido en el transcurso de su demanda, usted o su defensor / abogado deben solicitar el "Expediente de Medios de comunicación" enviando una solicitud escrita por fax al (313) 456-2316. Incluya en su solicitud un número donde puede recibir faxes. También podría solicitarle al juez la documentación de su demanda. Su expediente de medios de comunicación debe incluir cualquier documento enviado por su empleador cuando la Agencia hacía su investigación de los hechos. Esto le ayudará a anticipar la versión de los hechos de la otra parte.

E. PREGUNTAS DE REVISIÓN Y ESTRATEGIA CON SU DEFENSOR / ABOGADO

Antes de la audiencia, usted debe reunirse con su defensor / abogado para repasar las preguntas que planean preguntarle a usted en la audiencia, y para discutir la mejor estrategia en la elaboración de su caso ante el juez. También deben poder darle más información sobre la norma legal aplicable a las cuestiones implicadas en la audiencia, así como los resultados de casos similares al suyo han resultado en el pasado (*ver las secciones 3-6 anteriores*). Es importante tener en mente estos casos y normas legales durante su preparación y testimonio para poder enfatizar mejor las similitudes entre su caso y cualquier caso similar anterior que se decidió en favor del trabajador. Si hay un caso anterior similar donde la decisión no se hizo en

favor del trabajador, piense en las formas importantes en las que su caso es diferente y enfatice esas diferencias al presentar su versión de los hechos.

Otra preparación importante es tener en cuenta lo que usted o su abogado, si tiene uno, va a decir en una declaración de apertura o clausura si el juez lo permite.

SECCION 8:

LA AUDIENCIA

A. PROCEDIMIENTO

Cuando llegue al lugar de su audiencia, infórmele al secretario del juzgado de su presencia y / o registrarse. Las partes requeridas y testigos serán llamados a una sala similar a una oficina donde el (ALJ) [juez de derecho administrativo] llevará a cabo la audiencia.

Al comienzo de la audiencia, el ALJ identificará todas las partes, representantes, y testigos, y brevemente describirá los asuntos que se tratarán durante la audiencia. Se les pedirá a las partes, los representantes, y los testigos que hagan juramento de decir la verdad. El juez puede solicitar que algunos testigos sean aislados, lo que significa que los testigos deben esperar fuera de la sala, mientras que los otros testigos testifican. Algunos jueces también permiten que cada lado agá su **argumento inicial**.

Es importante contestar las preguntas con claridad y hablar a un volumen razonable, porque la audiencia se está grabando. También es importante hacer su mejor esfuerzo para controlar las emociones o rencores que puedan quedar después de perder su trabajo.

La grabación de la audiencia se utilizará para crear una transcripción a máquina para su uso y revisión en cualquier tribunal de apelación superior. Además, todos los documentos utilizados en la audiencia se convertirán en "anexos", los cuales también, serán revisados por los tribunales superiores de apelación. Cuando introduzca anexos para el registro, claramente identifique el documento y declare en voz alta lo que este revela.

A través de esta evidencia y testimonio, usted debe tratar de transmitir tanto como sea posible sobre su historia con la mayor claridad posible para el registro, porque si apela la decisión ante la Junta de Revisión, es probable que no pueda presentar más evidencia o testimonio.

Dependiendo de los asuntos implicados, y de la parte quien tiene la obligación probatoria, la parte quien va primero tiene la oportunidad de presentar su caso disponiendo de su abogado / defensor / agente para hacer preguntas. Esto se llama el **interrogatorio directo**. Ver las secciones 3-6 anteriores para ver quien tiene la obligación probatoria inicial para cada asunto.

Durante el interrogatorio directo, su versión de los hechos se establece a través de su testimonio y el testimonio de sus testigos. Los hechos también son establecidos por medio de documentos y otras pruebas físicas que pueden ser introducidas después de que un antecedente apropiado y el contexto del documento (llamado un "fundamento") sean establecidos para mostrar su relevancia. Para introducir documentos, el fundamento se establece a través del acuerdo de las partes o el interrogatorio directo de los testigos exclusivos. Algunas formas de establecer un fundamento adecuado para la admisión de un documento a través del testimonio de los testigos es evocando testimonio que el documento fue elaborado por el empleador o que es un registro de negocios, que se preparó y se mantiene en el curso normal de los negocios.

Durante el interrogatorio directo, el juez no permitirá ciertas **preguntas "sugestivas"**. Estas son preguntas que ofrecen (o sugieren) la respuesta que está buscando obtener el interrogador. Por ejemplo, la pregunta "¿Pero su intención no era dejar la puerta atrancada, o sí?" probablemente no será permitida en el interrogatorio directo. Sin embargo, las preguntas durante el interrogatorio directo deberán ser más abiertas: tal como "¿Qué pasó después?"

Durante la interrogación directa de las partes, también se les permitirá presentar sus **testigos**. Los testigos pueden estar presentes en persona o pueden declarar por teléfono (con la autorización previa del juez). Deben declarar sobre hechos relacionados al caso sobre lo que tienen conocimiento personal.

El juez puede decidir que el testimonio de algunos testigos es "acumulativo", lo que significa que el testigo está testificando a un mismo conjunto de hechos como los testigos quienes ya han testificado. Si eso sucede, solamente el testimonio de uno de los testigos será permitido por el ALJ.

En cualquier momento durante la audiencia, el juez le puede hacer sus propias preguntas, o pedirle a usted o a un testigo que clarifique una respuesta. Solamente conteste la pregunta hecha por el juez o su abogado.

Después de que un testigo es interrogado por la parte que llamó al testigo durante el interrogatorio directo, entonces la otra parte tiene la autoridad de hacer preguntas adicionales, conocidas como **contrainterrogatorio**.

Durante el contrainterrogatorio, el Abogado puede tratar de desacreditar a los testigos de la otra parte de las pruebas o testimonios que contradicen lo que dijeron durante el interrogatorio directo. Esto ayudará a desmentir cualquier evidencia usada en su contra. La persona haciendo las preguntas durante el contrainterrogatorio ahora se le permite hacer las preguntas "sugestivas" que no son permitidas generalmente durante el interrogatorio directo. Normalmente estas preguntas comienzan con, "¿No es cierto que...?" –y relata una porción de la historia del lado contrario.

A lo largo del procedimiento, el juez decidirá sobre las objeciones y el tipo de pruebas que pueden ser admitidas. Evidencia que el ALJ determine ser "rumores" (ver la siguiente sección) puede ser excluida. Después de que cada lado ha tenido la oportunidad de contrainterrogar a los testigos de la parte contraria, el juez puede permitir a cada lado hacer un **argumento final** para resumir su versión de la historia, la ley aplicable, y por qué deben ganar. Finalmente el juez cerrará la sección de la audiencia. Las partes usualmente reciben la decisión del juez dentro de un par de semanas.

B. TESTIMONIO POR REFERENCIA

Testimonio por referencia es una declaración que fue hecha fuera del tribunal por alguien quien no está presente en el tribunal. Testimonio por referencia a veces se ofrece en una audiencia para corroborar una reclamación, pero generalmente no será admitido como prueba. La teoría detrás de la prevención de testimonio por referencia es que la persona que hizo la declaración debe estar en la audiencia para testificar sobre la verdad de las declaraciones. De esa forma, la persona declara bajo juramento decir la verdad y es sujeto a interrogatorio directo y contrainterrogatorio. Por lo tanto, incluso cosas como declaraciones notariadas son considerados como testimonio por referencia y probablemente no será permitido por el juez.

Algunos tipos de testimonio por referencia son admisibles en audiencias del seguro de desempleo— siempre y cuando sea “evidencia del tipo comúnmente transmitida por personas razonablemente prudentes en el manejo de sus asuntos y lleva una fiabilidad inherente en cuanto a propósitos administrativos.” Ejemplos incluyen documentos como pruebas de drogas, reportes médicos, notas del doctor, etc. Ciertos registros de negocio se pueden permitir si la persona apropiada está presente para corroborar que se mantuvieron en el curso ordinario de los negocios del empleador.

C. REVISIÓN

- **Preséntese a La Audiencia.** Esta es su última oportunidad para introducir nueva evidencia y asegurar que el registro refleje su reclamo de beneficios de desempleo de la manera más favorable para usted. Si es posible, traiga un abogado o defensor (vea la sección 7B anteriormente).
- **Lea La Notificación de Audiencia Cuidadosamente.** La parte frontal de la notificación de la audiencia contendrá información importante sobre el *quién, qué, cuándo, dónde y por qué* con respecto a su audiencia. Los posibles problemas que se tratarán en la audiencia también aparecerán en la parte

frontal. Otra información importante sobre cómo obtener un Defensor, intérprete, y otras sugerencias estarán en la parte posterior.

- **Traiga consigo tantos documentos como le sean posible que apoyen su caso o, el testimonio de un testigo.** Los documentos pueden incluir notas del médico, notificaciones de despido, cartas pertinentes o correspondencia, advertencias escritas, etc.
 - Durante la audiencia, **hable en voz alta, clara y siempre cortésmente.** La audiencia será grabada y transcrita.
 - **Siempre sepa quién tiene la obligación de comprobar** y lo que se debe hacer para cumplir con esta responsabilidad de probar, porque quien lo haga más exitosamente ultimadamente ganará el caso
 - Es importante que usted y su testigo hablen con **la verdad y genuinamente.**
 - **¡NO confié en TESTIMONIO POR REFERENCIA!**
-

SECCIÓN 9:

FRAUDE, SOBREPAGO, Y RESTITUCIÓN

A. PAGO EN EXCESO DE BENEFICIOS Y RESTITUCIÓN

Durante cada etapa del proceso de su solicitud y apelaciones o audiencias que puedan seguir, es importante ser honesto al responder a las preguntas de la Agencia. También es importante **reportar todos sus ingresos** durante su período de desempleo. Esto es cierto incluso si el trabajo es ocasional, de media jornada, y / o temporal. De lo contrario, es posible que tenga que devolver los beneficios que recibió e incluso posiblemente pagar una multa significativa conforme a las provisiones de **fraude** de la ley.

Si es acusado conforme a las provisiones de fraude de la Agencia, **la obligación de comprobar** es de la UIA para establecer el fraude con "evidencia competente." Se les permite emitir órdenes de investigación, citaciones, y llamar testigos en contra de usted. Incluso si este proceso no conduce a la conclusión de que el fraude fue cometido intencionalmente, si usted recibió sobrepagos lo más probable es que tenga que hacer devolución pagando los beneficios que recibió.

El estado exige la restitución en casi todos los casos en los que el empleador termina predominando. Por ejemplo, incluso si usted gana en varias etapas: Determinación, Redeterminación, Audiencia ALJ, etc., pero pierde a un nivel superior de apelación, todavía se le pedirá que devuelva los beneficios que recibió.

B. EXENCIÓN DE RESTITUCIÓN / SOLICITUD POR DIFICULTADES EXTREMAS

Hay algunas circunstancias en las que es posible que no tenga que pagar restitución (o sólo tiene que pagar Restitución parcial):

- La UIA podrá cancelar la restitución por un **error administrativo**. Sin embargo, si usted sabía que no debió haber estado recibiendo beneficios, no importará que la equivocación haya sido un error administrativo y la restitución aún será requerida.
 - Si recibió beneficios y el empleador presenta una protesta o nueva información **después del plazo de los 20 días de protesta**, no tendrá que devolver los beneficios recibidos antes de la protesta tarde del empleador.
 - Si no tiene el dinero para devolver los beneficios y está en dificultades financieras extremas, es posible que sus pagos puedan ser dispensados/perdonados o reducidos. Usted puede llenar una **Declaración Jurada de la Situación Financiera** para declarar que no podrá hacer los pagos requeridos. Para obtener este formulario, visite el sitio web <http://goo.gl/p5Y1w> o llame al 1-866-500-0017 y seleccione la opción 3 para solicitar una exención (Formulario 1795 Declaración Jurada de la Situación Financiera). Si puede hacer pagos parcialmente, es probable que la Agencia pueda ofrecerle un plan de pagos basado en sus ingresos.
 - En ciertos casos, la Agencia también podrá perdonar la restitución si el pago de beneficios incorrecto **no fue culpa de la persona**, y si la devolución es **contrario a la equidad y la buena conciencia**. Esta opción *no* está disponible en los casos donde intencionalmente hubo una declaración falsa, falsificación, o una ocultación de información relevante.
 - La UIA tiene tres años para determinar (o Re-determinar) que se requiere restitución y para presentar una demanda civil. Si han pasado más de tres años, no pueden exigirle a usted que pague la restitución.
-