

medios antes de renunciar. El solicitante también debe ser capaz y estar disponible para trabajo adecuado disponible en el mercado laboral de su localidad tomando en cuenta sus limitaciones.

**Cónyuge siguiendo a su cónyuge.** Para tener derecho el solicitante debe demostrar que el motivo de la reubicación de su cónyuge estuvo fuera del control de su cónyuge, y que tal reubicación creó dificultades económicas las cuales no se podían superar y que era imposible económicamente el mantener dos residencias distintas.

**Dejando el trabajo debido a personales.** – Para tener derecho el solicitante debe demostrar que renunció debido a circunstancias personales que le dejaron sin una alternativa razonable. El solicitante debe demostrar que antes de renunciar hizo un intento razonable de mantener la relación empleado-empleador. El solicitante también debe ser capaz y estar disponible para trabajo adecuado.

**Para asistir a la escuela.** – El renunciar al trabajo para asistir a la escuela no se considera una razón necesaria ni de naturaleza forzosa a no ser que sea para asistir a la escuela o capacitación proporcionada bajo la Ley de Asistencia por el Ajuste del Comercio [Trade Adjustment Assistance Act (TAA)]. Para tener derecho a UC si el solicitante renuncia al entrenamiento de TAA, este debe demostrar que el empleo al que renunció no era un empleo adecuado. Empleo adecuado para los propósitos de esta excepción a la Sección 402(b) significa un empleo de un nivel igual o más alto que el pasado «empleo negativamente afectado» y que los salarios en tal empleo no sean menos del 80% del «ingreso promedio semanal» del empleado.

**Por razón de empleo inadecuado.** – Cuando un empleado acepta un empleo está aceptando la condición inicial de la posición con respecto a sus honorarios y condiciones de empleo. Cuando un empleado renuncia por creer que el empleo era inadecuado, el solicitante debe demostrar que hubo cambios en las condiciones de empleo con las que no estuvo de acuerdo que convirtieron al empleo en inadecuado, o que hubo deshonestidad por parte del empleador en cuanto a las condiciones de empleo en el momento de la contratación, sino es así será considerado sin derecho. La adecuación del empleo será determinada considerando factores tales como el grado de riesgo involucrado en la salud del solicitante; su experiencia y entrenamiento previo; la distancia del hogar del solicitante al empleo disponible; la condición predominante del mercado de empleo; y las tasas predominantes de salario en ese campo u ocupación.

**El empleo no es lo que esperaba.** – Para tener derecho el solicitante debe demostrar que las expectativas monetarias del empleo no fueron cumplidas sin que el reclamante tuviera culpa. Por

ejemplo, un solicitante toma un empleo vendiendo aspiradoras por-que se le ha dicho que podría hacer \$50,000 al año a través de comisiones por venta. Después de tres semanas el solicitante renuncia al empleo porque no fue capaz de hacer ninguna venta y los gastos personales exceden al ingreso, por lo que garantiza la asignación de beneficios.

### DESPIDO

La Sección 402(e) indica que un individuo que es despedido del empleo por razones que son consideradas como *mala conducta intencional* en conexión con su empleo, no tiene derecho a recibir beneficios. El empleador debe demostrar que las acciones del empleado llegaron al nivel de mala conducta intencional.

«Mala conducta intencional» – es considerando un acto sin sentido que intencionalmente no toma en cuenta los intereses del empleador, el quebrantamiento intencionado de reglas, el hacer caso omiso de las normas de comportamientos que el empleador puede justamente esperar de un empleado, o negligencia que manifiesta culpabilidad, mala intención, planeamiento maligno, desatención intencional y considerable de los intereses del empleador o de los deberes y obligaciones del empleado. Mientras el empleador puede despedir a un empleado, un empleado tiene el derecho a los beneficios UC a no ser que el despido haya sido por razón de una mala conducta intencionada.

Las Cortes de Pennsylvania han proporcionado orientación para determinar el derecho de un individuo en situaciones específicas involucradas con el despido por mala conducta intencional. A continuación aparecen unos ejemplos de algunas situaciones comunes de despido.

**Ausentismo/tardanza.** – Antes de ser despedido por ausentismo o tardanza, se le debió advertir al solicitante de las consecuencias de tal conducta. Además, han habido casos en que una sola ausencia fue suficiente para demostrar mala conducta intencional. La razón en este último caso mencionado será tomada en cuenta para determinar si el solicitante tenía una buena razón para llegar tarde o estar ausente. El ausentismo de por sí puede justificar un despido, pero sin la demostración de ser un acto sin sentido e intencionado y de desatención de los intereses del empleador, los beneficios no pueden ser negados. Generalmente, si un individuo tiene buena razón para faltar al trabajo, tal como por enfermedad o por tener un hijo enfermo y se reporta ausente de acuerdo con la política del empleador, esa conducta del individuo no se llega al nivel de mala conducta intencional. Sin embargo, pueden haber factores que afecten la determinación de derechos, tales como las reglas del empleador para reportarse ausente, el método que empleó para

reportarse ausente, el motivo en el último incidente, el tipo de trabajo, historial de asistencia y previas advertencias por ausentismo y tardanza. Cuando el empleador tiene un sistema disciplinario progresivo basado en puntos y un individuo es despedido debido a los puntos acumulados como resultado de ausencias/tardanzas, todas las ausencias/tardanzas serán revisadas para determinar si algunas de las ausencias tenían justificación. No se determina que hubo mala conducta voluntaria si el empleado tuvo una buena razón para cualesquiera de las ausencias.

**Quebrantamiento de reglas.** – El quebrantamiento deliberado de la regla del empleador la cual es conocida por el empleado constituye mala conducta intencional si la regla del empleador es razonable y la conducta del empleado, en contra de la regla, no fue motivada por una buena razón. El empleador debe demostrar la existencia de la regla y que la regla no fue acatada. También el empleador debe demostrar que el solicitante tenía conocimiento, o debió tener conocimiento de la regla. Si esto está establecido, el solicitante debe demostrar que la regla no era razonable, o que tenía una buena razón para no obedecer la regla.

**Actitud hacia el empleador o influencia perjudicial.** – El hacer caso omiso de las normas de conducta normas que el empleador justificadamente puede esperar acatamiento por parte de sus empleados constituye mala conducta intencional. Sin embargo, cuando un solicitante es despedido por causa de su actitud hacia el empleador o por ser una influencia perjudicial, el empleador debe demostrar que existió una conducta específica contraria a los intereses del empleador.

**Daño al equipo o propiedad.** – Negligencia manifestada por culpabilidad, malas intenciones, planeamiento maligno, o un acto intencionado y de desatención considerable de los intereses del empleador o de los deberes y obligaciones del empleado, constituyen mala conducta intencional. Cuando la negligencia produce daño al equipo, el daño causado por el empleado al equipo o materiales normalmente no es considerado mala conducta intencional. El empleador debe demostrar que la acción que causó el daño fue intencional o por descuido intencional; o demostrar que el solicitante no hubiera dañado el equipo si hubiera tenido el cuidado razonable del que capaz, para que la acción sea determinada como mala conducta intencional.

**Desempeño insatisfactorio del trabajo.** – El desempeño insatisfactorio del trabajo no es considerado mala conducta intencional cuando el solicitante está trabajando lo mejor que puede. Sin embargo, es mala conducta intencional cuando el empleador demuestra que el solicitante era capaz de hacer el trabajo bien hecho, pero no lo estaba haciendo de acuerdo a los estándares establecidos. Esta conducta demuestra un acto intencionado y de desatención

considerable de los intereses del empleador.

**Pruebas de drogas y alcohol.** – La Ley de UC indica la negación de beneficios por el incumplimiento a presentarse o a pasar una prueba de drogas o alcohol, siempre que el examen sea legal y no esté en discfnormidad con un acuerdo laboral existente. Para tener derecho a UC el solicitante debe demostrar que el examen fue ilegal, que estaba en desacuerdo con un convenio de trabajo existente, o que fue impreciso.

### OTROS PUNTOS ACERCA DEL DERECHO A UC

A continuación aparecen ejemplos de puntos relacionados al derecho y que no están vinculados a la separación del solicitante de su empleo.

#### Capaz y disponible

La compensación debe ser pagada a todo empleado que se convierta en desempleado, y sea capaz de trabajar y esté disponible para trabajo adecuado.

El solicitante debe demostrar el tener un apego real al mercado laboral local en conjunto, lo que es indicado por la disposición del solicitante, buena voluntad, y habilidad para aceptar un trabajo sustancial y adecuado. El solicitante debe certificar el ser capaz de aceptar y estar disponible para un trabajo adecuado durante toda semana por la que presente una solicitud de beneficios.

#### Autoempleo durante el año base

Los servicios ejecutados en auto-empleo no son considerados como empleo de año base y no serán usados para establecer el requisito financiero necesario para obtener beneficios. Los contratistas independientes son auto-empleados. Los siguientes dos factores deben existir para que un solicitante sea considerado como auto-empleado.

- 1) El individuo ha estado y continuará estando libre de control o dirección en cuanto a la ejecución de sus servicios estipulados en el acuerdo de contratación y en hecho.
- 2) En tales servicios el individuo está conectado habitualmente a una ocupación, profesión o negocio establecido independientemente.

Si el solicitante declara que existe una relación empleado-empleador, pero el empleador indica que el solicitante es autoempleado, el empleador debe probar que el solicitante está libre de control sobre la ejecución del servicio y está generalmente envuelto en una ocupación, profesión o negocio establecido independientemente.

#### Autoempleo mientras solicita beneficios

La Sección 402(h) establece que un individuo no tiene el derecho durante ninguna semana en la que

esté envuelto en auto-empleo. Cuando el solicitante está iniciando un nuevo negocio, este se convierte en autoempleado al tomar el primer paso positivo hacia la iniciación del negocio. Por ejemplo, el solicitante se convertirá en autoempleado cuando comience a hacer propaganda para el negocio, alquile una oficina, compre equipo o propiedad, etc.

### Negocio de auto-empleo actividad suplementaria

Hay una excepción en la Sección 402(h) sobre la operación de un negocio suplementario. Las cortes han proporcionado una prueba de cuatro-partes para verificar el derecho al beneficio de un individuo envuelto en un negocio suplementario. Un empleado que es dueño de un negocio suplementario puede que todavía reciba beneficios si se comprueba que las siguientes cuatro condiciones se cumplen:

- 1) Simultáneamente, las actividades de auto-empleo deben ser conducidas mientras esté empleado.
- 2) Fuente de ingreso principal, los ingresos del empleo deben exceder la ganancia neta de las actividades de auto-empleo.
- 3) No puede haber un incremento considerable en la participación en el auto-empleo.
- 4) El solicitante debe ser capaz y estar disponible para trabajo adecuado de a tiempo completo.

La responsabilidad de presentar evidencia en una situación relacionada con actividades suplementarias recae sobre el solicitante. El solicitante debe proporcionar información y documentos demostrando que la actividad del auto-empleo es una ocupación suplementaria sin conexión al empleo que constituye la fuente principal de sus ingresos.

### Oficiales corporativos

La Ley de UC nunca tuvo como objetivo el proporcionar beneficios a aquellos individuos que se convierten en «desempleados» como resultado del fracaso de sus actividades empresariales. Un individuo que por ser propietario de acciones y debido a su cargo en la empresa ejerce un «control considerable» sobre la operación, será clasificado como un *empresario autoempleado*. Para tener derecho el solicitante debe proporcionar información demostrando el no ser un empresario.

La única excepción para oficiales corporativos en cuanto a no tener derecho está proporcionada en la Sección 402.4 de la ley. Si la corporación ha sido forzada a una bancarrota involuntaria bajo las estipulaciones del Capítulo 7, Título 11, del Código de los Estados Unidos, los oficiales de la corporación tendrán derecho a los beneficios.

### Rehusarse a solicitar o aceptar trabajo adecuado

La Sección 402(a) indica en parte que un empleado no tiene derecho a la compensación por toda semana en la que su empleo fue causado, sin tener una buena razón, por no solicitar un empleo adecuado cuando y de la forma que el departamento le indicó que lo hiciera, o por no aceptar empleo adecuado que le fue ofrecido por la oficina de empleo o por un empleador. El empleador debe notificar sobre esto al departamento dentro de los 7 días que siguen a la fecha de la oferta de trabajo.

La Sección 402(a.1) indica que un solicitante no tiene derecho a compensación por toda semana en que el desempleo es causado por el no aceptar una oferta de trabajo adecuado de a tiempo completo en vez de buscar trabajo de estación o de a tiempo parcial.

Es la responsabilidad del departamento el determinar si era adecuado el trabajo ofrecido. Para tener derecho a recibir los beneficios si el trabajo es determinado de ser adecuado, el solicitante debe probar que tuvo una buena razón para rechazar la referencia o para rechazar la oferta de trabajo.

### Empleados encarcelados

La Sección 402.6 indica en parte que un empleado no tendrá derecho a beneficios durante toda semana de desempleo en que el empleado esté encarcelado por ser convicto.

La parte que tiene la responsabilidad probatoria es la que alega que el solicitante fue convicto y encarcelado.

- 1) Si un empleador alega que el solicitante fue convicto y encarcelado, el empleador debe probar que el solicitante llena ambos requisitos para no tener derecho de acuerdo a la Sección 402.6 por ser a la vez convicto y está encarcelado.
- 2) Cuando el buró investiga la posible descalificación de acuerdo a la Sección 402.6 sin haber recibido la información de un empleador o de un solicitante, el buró debe demostrar que el solicitante es a la vez convicto y está encarcelado.

Si el solicitante proporciona información que indique que existe un problema potencial comprendido en la Sección 402.6, el solicitante debe demostrar el no estar convicto ni encarcelado.

### Seguro social o pensiones

Los pagos de pensiones y de retiros son deducidos de UC si un empleador del año base mantuvo o contribuyó al plan de pensión y el empleo en el año base afectó el derecho del solicitante o incrementó el monto de la pensión. Si el solicitante contribuyó al plan de pensión con cualquier cantidad, entonces el 50% del prorrateado monto, semanal de la pensión

es deducido. Si la pensión está basada enteramente en la contribución del empleador, entonces el 100% del prorrateado monto semanal es deducido del beneficio semanal UC del solicitante. Las pensiones del retiro del seguro social y del retiro ferroviario no son deducidas de sus pagos de beneficios de UC.

Un pago global de pensión no es deducido de UC a no ser que al solicitante se le haya dado la opción de escoger un pago *mensual* de pensión. Además, una *suma global* de pensión no es deducible si el solicitante *"transfiere"* esa suma global a un plan de retiro de requisito tal como una «Cuenta Individual de Retiro (IRA)» dentro de los 60 días que siguen a la fecha de recibo.

### Predeterminación de derechos a UC

Por favor tenga en cuenta que el derecho a beneficios UC no está predeterminado. Las determinaciones de derecho a beneficio son hechas únicamente después de que una solicitud haya sido presentada y están basadas en las circunstancias particulares del individuo. Si tiene preguntas sobre su solicitud o la de un ex empleado, por favor contacte con un Centro de Servicio de UC al 1-888-313-7284.

### Entendiendola determinación

Si usted tiene preguntas o no entiende la determinación de UC, por favor contacte con el Centro de Servicio de UC para obtener una explicación. Por ejemplo, si no comprende las estipulaciones de la ley o si existen determinaciones de hechos que usted cuestiona, el Centro de Servicio de UC le proporcionará información para que usted tenga una mejor comprensión de la determinación.

### Derechos de apelación

*Si usted es el solicitante*, puede apelar si la determinación le niega los beneficios y usted piensa que debería tener derecho a los beneficios, o la determinación le aprueba beneficios pero usted piensa debería tener derecho a mayores beneficios.

*Si usted es el empleador*, puede apelar si la determinación otorga beneficios y usted piensa que el solicitante no debería tener derecho a ellos o debería tener derecho para menores beneficios.

*Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas discapacitadas que así lo soliciten. Empleador/programa de Igualdad de Oportunidad*

# Requisitos para el derecho a compensación por desempleo

Este folleto proporciona información acerca de puntos que afecta al derecho a compensación por desempleo (UC). También contiene información acerca de los hechos que cada parte – (empleador y solicitante) – tiene bajo su responsabilidad cuando hay un asunto a tratar.

Este folleto fue preparado únicamente para proporcionar información general. No es una declaración oficial de la ley.

### RENUNCIA VOLUNTARIA

La **Sección 402(b)** de la ley de UC de Pennsylvania indica en parte que un reclamante no tendrá derecho a beneficios por ninguna semana en la cual su desempleo es a causa de renuncia voluntaria y sin una causa necesaria o de naturaleza forzosa. Un solicitante que voluntariamente renuncia al trabajo continuo tiene la responsabilidad de probar que existió una buena razón para renunciar, y que dicha razón era real y considerable, dejándole al solicitante sin otra alternativa. La responsabilidad cae sobre el solicitante para demostrar que antes de renunciar al empleo continuo hizo todo intento razonable posible para mantener la relación empleado-empleador. A continuación aparecen unos ejemplos de algunas situaciones comunes de renuncia voluntaria.

**Razones de salud.** – Para tener derecho, el solicitante debe informar al empleador de sus limitaciones por motivo de salud antes de renunciar para que así el empleador tenga la oportunidad de ofrecer trabajo adecuado tomando en cuenta las limitaciones del solicitante. El solicitante también debe ser capaz y estar disponible para las modificaciones sugeridas. Si el empleador no le ofrece un trabajo adecuado, el solicitante podría tener derecho a UC.

**Problemas de transportación.** – Para tener derecho el solicitante debe demostrar que la pérdida de la transportación no fue su culpa y que esta se ha convertido en un problema de difícil solución. El solicitante debe tratar de obtener movilidad por otros



**pennsylvania**

DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY