

Este folleto es cortesía de los Servicios Legales del Norte de Virginia. Si usted tiene alguna pregunta sobre éste material o éste tema, por favor comuníquese con nosotros a través de un [e-mail](#) o al teléfono 703-778-6800

LEY LABORAL RECLAMO DE COMPENSACION POR DESEMPLEO

1- INTRODUCCION:

A. COMPENSACION POR DESEMPLEO: RECURSO LEGAL POR TERMINACION EN EMPLEOS POR TIEMPO INDETERMINADO [EN INGLES *EMPLOYMENT AT-WILL*]

Presentar una reclamación de compensación por desempleo es usualmente el único recurso legal posible para el empleado que ha perdido su empleo. El programa sustituye parcialmente el sueldo perdido (el esquema de beneficio está expuesto en el Código de Virginia 60.2-602). Que se realice una investigación a través la Comisión de Empleo y tener una decisión a su favor es, para mucha gente, más importante que el valor monetario de los beneficios. El hecho de reunir las condiciones necesarias para recibir los beneficios constituye una referencia favorable para los posibles empleadores ya que el trabajador no fue despedido por una causa razonable (ej: prueba de mala conducta). La Comisión de Empleos de Virginia investiga y adjudica las peticiones, y generalmente toma una decisión respecto de conceder o denegar beneficios, dentro de un mes siguiente a la solicitud.

Muchas personas que están seguras de encontrar un nuevo trabajo o para quienes los bajos beneficios por desempleo no son de por sí económicamente ventajosos, no solicitan los beneficios de desempleo. El error potencial en esa decisión podría no ser corregible en el futuro. Por ejemplo, una enfermera auxiliar que trabaja en un asilo de ancianos es despedida por quejas de maltrato que hace un paciente. El Departamento de Salud Profesional / Comisión de Enfermería posiblemente investigue los hechos fundamentales que justifican el despido varios meses o años más tarde, cuando los testigos corroborantes o refutantes ya no están disponibles. La investigación y determinación de la Comisión de Empleo puede proveer un comienzo significativo en el desarrollo de los hechos para luego defender una revisión y posible revocación de la licencia.

Los empleadores están frecuentemente reacios a hacer algo más allá de la verificación de las fechas de empleo de un ex empleado. Ver Código de Virginia 40.1-27, que prohíbe a los empleadores a que “voluntaria y maliciosamente, prevengan o intenten prevenir, con palabras o escritos, directa o indirectamente, que el empleado despedido o el empleado que voluntariamente ha renunciado al empleo, obtenga trabajo con cualquier otra persona.” El hecho de reunir las condiciones para recibir compensación por desempleo proporciona al menos alguna certeza para el potencial empleador de que la Comisión investigó el despido. Psicológicamente, reunir las condiciones para recibir los beneficios puede ayudar al empleado a tener mejores entrevistas para empleo sustituto y estar menos a la defensiva con respecto a su despido.

B. CONDICIONES ECONOMICAS Y REQUISITOS NECESARIOS PARA RECIBIR LOS BENEFICIOS

Para recibir compensación por desempleo, el trabajador debe cumplir con dos condiciones diferentes. La primera es reunir las condiciones económicas para recibir los beneficios. El solicitante debe tener un archivo de los salarios obtenidos. La Comisión revisa los últimos doce meses y valora las ganancias en cada trimestre. La primera notificación por escrito dada al solicitante por la Comisión es una determinación monetaria, que muestra los ingresos reportados en los últimos cuatro trimestres y si el solicitante llena los requisitos del examen de salario mínimo. El solicitante tiene derecho a una audiencia para revisar y disputar la información sobre sus ingresos. La Compensación de Desempleo es parcialmente un programa de prueba de recursos. Los ingresos de la familia y sus recursos no afectan la elegibilidad financiera, pero sí cualquier otro ingreso recibido por el solicitante relacionado con el empleo (pago de cesantía, compensación diferida, pagos de pensión, beneficios bajo Seguridad Social, etc.) afectan la compensación por desempleo.

La segunda condición para recibir los beneficios de desempleo consiste en reunir los requisitos necesarios. El solicitante no puede abandonar un trabajo voluntariamente, sin una justa causa, o ser despedido por mala conducta, y recibir el beneficio. Un examinador decide inicialmente si el solicitante llena o no los requisitos, y tanto el empleador como el solicitante tienen una oportunidad para revisar nuevamente la determinación en una audiencia del debido proceso.[Goldberg v. Kelly, 397 U.S. 254 (1970) los debidos pasos procesales aplicados]. El empleador tiene la carga de la prueba inicial para demostrar la renuncia voluntaria del trabajador o que el trabajador cometió la mala conducta voluntariamente.

C. RECURSOS LEGALES

La ley básica, sustantiva y procesal que gobierna los reclamos de compensación por desempleo se encuentran en el Título 60.2 del Código de Virginia, y los reglamentos publicados por la Comisión de Empleo de Virginia, 16 V.S.C. 5-10-80. La Comisión de Empleos ha publicado copias de sus decisiones administrativas precedentes en la colección de libros de varios tomos, Manual de Decisión Precedente (disponible en la

biblioteca de leyes del Fairfax Bar Association). Un resumen de precedentes más conciso es La Guía Efectiva para la Adjudicación de Seguros de Desempleo (disponible en la biblioteca de la oficina del área de Fairfax de Los Servicios Legales del Norte de Virginia).

Hay una sección en la Ley de Empleos de Virginia (The Virginia Law Foundation, Volume II, Chapter 23) sobre solicitudes de compensación por desempleo; y una sección en el Manual de Prácticas de Virginia (Virginia Poverty Law Center, revisado Noviembre, 1998 – disponible en la biblioteca de la oficina de servicios legales) que abarca la práctica relacionada con la compensación por desempleo.

D. PROGRAMAS FEDERALES Y ESTATALES DE COMPENSACION POR DESEMPLEO.

Los beneficios de compensación por desempleo están ordenados por leyes federales y financiados a través de impuestos federales a los salarios para la compensación por desempleo. La mayoría de los detalles administrativos están delegados a los estados, y hay grandes variaciones entre los estados sobre las leyes sustantivas y procesales que gobiernan las solicitudes. Hay un gran número de diferentes programas identificados bajo la compensación por desempleo.

La categoría más común de beneficios es la de solicitudes intraestatales: radicadas por individuos que estaban empleados y residen en la misma jurisdicción. Hay también solicitudes interestatales, para empleados que viven y trabajan en diferentes jurisdicciones o que se hayan trasladado a otro estado después de haber perdido el empleo. Generalmente, las solicitudes son adjudicadas en cualquiera de las dos, la jurisdicción donde la solicitud fue presentada o en la jurisdicción donde el empleado tenía el empleo.

Hay otro programa para empleados federales civiles despedidos, con los reglamentos publicados por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 20 C.F.R. §619. Generalmente las solicitudes de empleados federales son administrados bajo el mismo procedimiento y criterios aplicados por la agencia adjudicatoria de solicitudes interestatales e intraestatales. Así mismo existe un programa para el personal militar uniformado, separado, bajo el reglamento federal en 20 C.F.R. §614. Las solicitudes militares federales son algo diferente, particularmente en la cuestión de que personal separado del servicio puede llenar los requisitos para recibir compensación.

Hay otros programas de compensación por desempleo – para víctimas de desastres y empleados desplazados por el comercio exterior - que no son de aplicación frecuente en Norte de Virginia.

E. INFORMACION PRACTICA SOBRE OFICINAS DE LA COMISION DE EMPLEO Y ASISTENCIA LEGAL PARA SOLICITANTES

1. OFICINAS DE LA COMISION

Hay tres oficinas de la Comisión de Empleo en el Norte de Virginia donde las reclamaciones se radican y las audiencias locales se llevan a cabo.

Alexandria (Annandale -- Springfield area)
5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
Tel: 703-813-1300

La oficina de Alexandria está localizada en un complejo de oficinas en la parte norte de la 395, justo afuera de Edsall Road. La oficina de audiencias está en una suite separada, en la planta baja del edificio.

Fairfax (Chantilly)
13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
Tel: 703-803-1100

La oficina de Fairfax está en la parte sur de la Ruta 50, en la parte occidental del centro comercial de Greenbriar Town Center, enfrente del International Country Club. La sala de espera para solicitantes es utilizada como sala de espera para las audiencias.

Woodbridge
13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia
Tel: 703-897-0407

La oficina de Woodbridge queda aproximadamente a una milla de distancia de la Ruta 95, al norte del Potomac Mills Mall (Prince William County Parkway salida en la 95; en la intersección de Minnieville Road y Parkway). El edificio de la Comisión está enfrente de la carretera hacia el Strayer Junior College.

La oficina que organiza las audiencias en el Norte de Virginia (Apelaciones de Nivel más Bajo) está en la oficina de la Comisión en Richmond. Rhonda Tate es la oficinista encargada:

Tel: 804-786-3020
Fax: 804-786-8492

Las apelaciones a la Comisión de decisiones de audiencias locales son administradas por Norma Turner, oficinista de la Comisión.

703 E. Main Street
P.O. Box 1358
Richmond, Virginia 23211

Tel: (804) 786-4140
Fax: (804) 786-9034

2. REPRESENTACION LEGAL PARA SOLICITANTES

Hay relativamente pocos abogados privados en el Norte de Virginia que lleven en la actualidad o lleguen a llevar reclamaciones de compensación por desempleo para trabajadores. Primero, los desempleados comúnmente tienen escasos recursos y los beneficios son tan pocos que no fundamentan el pago de honorarios. Segundo, cualquier honorario que se le cobre a un solicitante por servicios legales debe ser aprobado por la Comisión, Código de Virginia §60.2-123.

La representación de solicitantes en audiencias locales y con apelaciones está disponible a través de Servicios Legales del Norte de Virginia y la Asociación Para el Bien Público del Proyecto de Leyes de Empleo de la Asociación de Abogados de Fairfax. Para consultar abogados o voluntarios, el solicitante debe comunicarse telefónicamente con la unidad de admisión de Servicio Legales del Norte de Virginia para programar una entrevista. La unidad, con el número de teléfono 532-3733, contesta llamadas de lunes a viernes de 9:30 a 1:00. Por lo general la entrevista se da dentro de las dos semanas siguientes a la primera llamada, en la oficina de Fairfax de SLNV.

NOTA: Si refiere a un solicitante a servicios legales, es muy importante para el solicitante no esperar a recibir una notificación de la audiencia. Las audiencias son notificadas con 10 días de anticipación, y el solicitante con una citación no tendría tiempo suficiente para tener una entrevista antes de la fecha de la audiencia. La Comisión generalmente no pospone las audiencias para permitir que las partes puedan contratar a un abogado.

II. ADJUDICACIONES DE COMPENSACION POR DESEMPLEO

A. DETERMINACION DEL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO POR EL DELEGADO EXAMINADOR

Inicialmente un delegado examinador entrevista a los solicitantes e investiga el reclamo. Los patronos son notificados de la solicitud en forma escrita y usualmente son contactados telefónicamente. Cuando el solicitante ha sido despedido, suele haber una entrevista de seguimiento ya sea en persona o por teléfono. El delegado organiza una conferencia con la participación de ambas parte, el empleado y el patrón, que participan.

Aunque una apelación de la determinacion del delegado es una nueva revisión (“*de novo*”) de la solicitud, el informe que realiza el delegado es comúnmente introducido

como evidencia en la audiencia, particularmente si hay una contradicción entre lo registrado en el informe y lo testimoniado en la audiencia.

AYUDA PARA LA DEFENSA: Si el trabajador ha sido despedido, ya sea con base en un reclamo por haber sido despedido por una causa indebida o si el trabajador ha renunciado a su trabajo y contiene que tiene una justa causa que justifica su renuncia, puede ser de mucha ayuda para un abogado el redactar un resumen breve de los hechos, y enviárselo al delegado. Los solicitantes no suelen ser representados en la determinación de hechos, que se da en audiencias informales con el delegado, pero una clara explicación escrita de lo sucedido puede ser útil para enfocar la investigación.

ASUNTOS DE TIEMPO: El delegado a cargo emite un escrito determinando si el trabajador satisface o no los requisitos para recibir los beneficios, el cual contiene las razones legales y factuales para tal determinación. Ambas partes tienen el derecho a apelar la determinación dentro de los 40 días calendario posteriores a la fecha de envío por correo o entrega de la notificación. El término para presentar la apelación por escrito, el cual es calculado con base en la fecha de la notificación, se encuentra en la parte de abajo del reverso de la notificación.

En el evento de causa justa probada, el período de treinta días puede ser extendido. Código de Virginia § 60.2-619 (D). La Comisión justa y estrechamente interpreta y aplica esta extensión por justa causa.

B. AUDIENCIA DE REVISIÓN DEL DEBIDO PROCESO POR UN EXAMINADOR DE APELACIONES

La apelación de la decisión del delegado se lleva a cabo en una audiencia ante un examinador de apelaciones (abogado), y puede ser en las oficinas locales de la Comisión de Empleo o por teleconferencia. Las audiencias por teleconferencia son usualmente utilizadas para casos interestatales, pero una de las partes fuera del estado tiene el derecho de pedir una audiencia en persona. La Comisión suele enviar dos notificaciones por escrito (un reconocimiento que hay una audiencia pendiente y la notificación de la audiencia) que explican, en la parte de atrás de las formas, los derechos procesales básicos para la audiencia, incluyendo solicitudes de citaciones a testigos o documentos, por adelantado.

1. POSTERGACIONES

Las notificaciones indican que éstas sólo serán otorgadas por causa justa, “donde pueda ocurrir daño material y sustancial.” La Comisión rutinariamente no suele otorgar postergaciones para obtener abogado, ni tampoco cuando el abogado contratado no está disponible. Una explicación de prueba de la razón para una postergación, identificando los hechos que demuestran el demandante ha actuado inmediatamente, debe ser enviada vía facsímil a Apelaciones de Nivel Bajo, junto con la notificación de comparecencia del abogado – si no ha sido enviada todavía.

Si la notificación de comparecencia del abogado, de cualquiera de las partes, es recibida por la Comisión antes del día de la audiencia, el equipo de organización tratará de hacer acomodaciones de acuerdo al horario del abogado. Es útil incluir las fechas de disponibilidad/no disponibilidad en el facsímil de la notificación de comparecencia.

Las letras pequeñas en las notificaciones establecen la regla de preparación: “Las partes deben estar preparadas para presentar sus casos a la hora programada para la audiencia ante el Examinador de Apelaciones, incluyendo los documentos y testigos necesarios para su caso.” Por una causa justificada establecida, el examinador puede permitir que el expediente del caso se mantenga abierto para recibir un documento u obtener un testimonio de un testigo no disponible para la audiencia prevista. Las portergaciones o aplazamientos no son generalmente aprobadas; si un testigo no está disponible para la audiencia, es una buena idea enviar una notificación por adelantado de ese hecho con una corta explicación de prueba del testimonio (para demostrar que es material, relevante, necesaria y no simplemente acumulativa) junto con una solicitud de postergación.

Los solicitantes están generalmente sujetos a un parámetro consistente en anticipar la evidencia presentada por el patrono. Esto significa pedir o traer testigos corroborantes o refutantes a la audiencia, en lugar de solicitar una postergación cuando es confrontado con la evidencia en la audiencia.

2. TESTIGOS

La Comisión de Empleo de Virginia tiene poder de citar y en caso de requerirse puede emitir una citación, contando con una prueba apropiada que demuestre su necesidad. Toma generalmente dos semanas para procesar un pedido de citación, a través de una notificación de actos procesales por la oficina del Alguacil. Debido a la rápida planificación, cualquier citación de testigos debe ser pedida en la notificación inicial de comparecencia (o petición de apelación radicada por cualquiera de las partes). Los testigos pueden comparecer ya sea en persona o telefónicamente. Si un testigo no está disponible y su testimonio sería útil pero no esencial, una declaración jurada puede ser admitida como evidencia. Esta tiene menos peso por la falta de una oportunidad para contrainterrogatorio. Si no está claro si el testimonio sería meramente útil o posiblemente necesario, una declaración jurada presentada durante la audiencia puede usarse para argumentar una solicitud para una postergación – para obtener que un importante hecho en disputa sea discutido.

3. INTERPRETES

A petición, la Comisión de Empleo obtendrá un intérprete profesional. Si una de las partes o testigo es simplemente conversante en inglés, puede ser importante tener una traducción precisa. Generalmente, si la comprensión puede ser un problema, es mejor pedir un intérprete. La Comisión no permite que amigos o parientes actúen como

intérpretes, a menos que no haya disponible y/o no pueda ser localizado un profesional calificado como intérprete.

ASUNTOS DE TIEMPO

La decisión del examinador de apelaciones es emitida por la oficina de la Comisión de Empleo de Richmond. Hay un plazo de treinta días para radicar una apelación por escrito en la Comisión. La fecha límite para la decisión aparece en el principio de la decisión. La notificación puede ser radicada en persona, por correo o enviada via facsímile. El sello postal (del Servicio de Correo no la fecha del contador [en inglés *meter*]), establece la fecha de radicación, no necesariamente la recibida por la Comisión.

C. APELACION A LA COMISION DE UNA DECISION ADVERSA DEL EXAMINADOR DE APELACIONES

La revisión por parte de la Comisión es una apelación, no una repetición de audiencia (“*de novo*”). Generalmente, el archivo de evidencia se cierra luego de la audiencia del examinador de apelaciones. Para tratar de presentar evidencias adicionales en la apelación, el apelante debe mostrar - además de la relevancia e importancia del testimonio o documento - que esa evidencia no estaba disponible para la audiencia con el examinador de apelaciones y no pudo haber sido presentada en ese entonces, aún con preparación adecuada. Fundamentalmente, la revisión por parte de la Comisión, conducida por un examinador especial, es para determinar si hubo un error legal sustancial que fundamente revocar o reconsiderar la decisión.

El argumento oral de una apelación llevado a cabo en la Oficina de la Comisión de Richmond no es otorgado automáticamente. Se debe solicitar o la revisión del reclamo será decidida en el registro y cualquier presentación de argumento legal escrito. La Comisión difiere a evaluaciones de credibilidad realizadas por el examinador de apelaciones en una audiencia en persona. Generalmente, los casos son revocados por un error procesal, aplicaciones indebidas de la ley, desarrollo inadecuado de los registros acerca de hechos claves, cuando las conclusiones acerca de los hechos no están sustentadas por la evidencia en el registro, o cuando las conclusiones legales en la decisión son contradictorias a las evidencias creíbles en el registro.

Para obtener un argumento oral (ventajoso y probablemente necesario para el apelante), es de ayuda exponer cuáles son las cuestiones legales sujetas a apelación. Si se pide a tiempo, la Comisión transcribirá el registro de la audiencia (con los anexos) y las mandará, antes del argumento oral, a ambas partes.

AYUDA PARA LA DEFENSA: Habiendo o no argumento oral en Richmond, es de utilidad para cada una de las partes o para ambas, particularmente para el apelante, que se redacte un breve memorando con los argumentos de ley, con referencias específicas a las páginas que contienen la evidencia, y enviar por facsimile dichos argumentos escritos a la Comisión varios días antes de la audiencia / argumento oral.

D. APELACION AL TRIBUNAL SUPERIOR Y A LA CORTE DE APELACIONES BASADO EN UNA DECISION ADVERSA

La revisión judicial de una determinación administrativa final de la Comisión de Empleo está disponible dentro de los 30 días del envío de la decisión, presentando una petición en la Corte de Circuito de la jurisdicción donde el peticionario estaba empleado. Ambos, la Comisión y la parte contraria (patrono o reclamante) necesitan ser nombrados como demandados.

Pocas apelaciones ante la Corte son exitosas debido a los parámetros de la revisión:

“La decisión de la Comisión acerca de los hechos, si es sustentada por la evidencia y en la ausencia de fraude, será concluyente y la jurisdicción de la Corte será limitada a preguntas de ley.” Código de Virginia 60.2-625 (A).

III. PREGUNTAS DE CALIFICACION Y DESCALIFICACION

La mayoría de las adjudicaciones de la Comisión de Empleo son realizadas para determinar si el reclamante ha renunciado voluntariamente a su último trabajo o ha renunciado por causa justa, si hay evidencia adecuada de que el empleado ha cometido mala conducta intencionalmente o si una demostración de mala conducta se ha hecho, si hay alguna circunstancia atenuante presente, adecuada para justificar el otorgamiento de los beneficios.

A. RENUNCIA VOLUNTARIA, RENUNCIA INVOLUNTARIA Y RENUNCIA POR JUSTA CAUSA.

Los patronos tienen la carga de la prueba inicial para demostrar que el reclamante renunció a su trabajo voluntariamente. Un ultimatum, “renuncia o serás despedido”, no constituye una renuncia voluntaria. Una carta de renuncia no es una evidencia concluyente de una renuncia voluntaria. Inclusive una renuncia voluntaria, sin causa justa, puede calificar para los beneficios si el empleado da una notificación por adelantado, pero es despedido sin serle permitido trabajar durante el período de notificación.

Una causa justa para renunciar a un trabajo en Virginia no tiene una definición estatutaria en el programa de compensación por desempleo. Empezar un negocio propio no es una causa justa para renunciar a un trabajo. Renunciar a un trabajo para aceptar otro trabajo constituye una causa justa aún si luego la oferta de trabajo es revocada. Generalmente, renunciar a un trabajo por razones personales no es una buena causa, a menos que la razón se relacione claramente con la habilidad de trabajar en lugar de relacionarse con circunstancias personales. Renunciar a un trabajo para reubicarse con un cónyuge no es una razón justa, pero si lo podrían ser razones como la falta de buenos medios de transporte, cuidado de los hijos, cuestiones de vivienda, etc.

Una causa justa puede ser un cambio sustancial en el trabajo (ej. democión o reubicación a un sitio de trabajo distante, cambios significativos en las funciones de trabajo, etc.) o problemas no solucionados en el lugar de trabajo (condiciones de trabajo hostiles o acoso sexual o racial).

Incluso existiendo una causa justa, en Virginia, el solicitante generalmente tiene que explicar y justificar el tiempo de la renuncia (por qué el solicitante no pudo buscar otro trabajo mientras continuaba trabajando?). La severidad de la objeción a seguir trabajando, y los esfuerzos demostrados para tratar de resolver los problemas, ej. quejarse al(os) supervisor(es), son usualmente lo que se requiere para satisfacer la carga de la prueba del solicitante.

Casos de renuncias o despidos son ambos complicados por dos, posibles asuntos legales confluentes. Si un patrono ha cambiado sustancialmente el trabajo, pero ha ofrecido un trabajo diferente, el asunto para una audiencia de descalificación puede convertirse en si el demandante ha rechazado impropriamente un trabajo adecuado. El requisito de aceptar un trabajo apropiado se encuentra en el Código de Virginia N 60.2-618 (3)(a), la definición legal de trabajo apropiado [en inglés *suitable work*] está en §60.2-618 (3)(b).

Un trabajador puede tener una buena causa para renunciar a un trabajo, basado en una recomendación médica, cuando el trabajador no puede psicológicamente o físicamente realizar las funciones esenciales de esa posición. Tipicamente, prueba de que el reclamante está siguiendo indicaciones médicas es la evidencia necesaria para probar una buena causa. Sin embargo, el problema de salud puede traer a la superficie el asunto de elegibilidad: está el solicitante dispuesto y capacitado para trabajar? El Código de Virginia § 60.2-612 (7)(a). El solicitante no tiene que estar capacitado para continuar en un trabajo específico, pero debe estar capacitado vocacionalmente para realizar trabajo de relevancia en la economía nacional. Por ejemplo, una trabajadora embarazada con un trabajo que tiene mucha demanda de trabajo físico (a quien no se le pueden dar deberes más livianos), puede no tener la habilidad de seguir trabajando con el mismo patrono, pero podría ser capaz de buscar trabajo menos exigentes hasta después de la maternidad.

La diferencia entre la elegibilidad y la descalificación por el beneficio en este contexto, es significativa. Alguien que pierda la elegibilidad por cuestiones médicas, puede restablecer la elegibilidad recuperando la capacidad para trabajar. Para poder superar la descalificación, el solicitante debe trabajar por lo menos 30 días para otro patrón y quedar desempleado nuevamente, sin ninguna descalificación (renuncia voluntaria o despido por mala conducta). Código de Virginia § 60.2-618 (2) (a).

B. MALA CONDUCTA INTENCIONADA

Un solicitante es descalificado de elegibilidad del beneficio si él/ella ha sido despedido por actitudes de mala conducta relacionadas con el empleo. Código de Virginia § 60.2-

618 (2)(a). La Corte Suprema de Virginia ha interpretado el significado de mala conducta en Branch v. V.E.C. 219 Va. 609 (1978). La Comisión y los tribunales llaman la “Prueba de Branch” como el estándar necesario para establecer mala conducta. La mala conducta debe ser la causa próxima del despido, y estar conectada con el trabajo.

El elemento intencional de estándar de la mala conducta es discutida en la decisión de la Corte de Apelaciones, Borbas v. V.E.C., 17 Va. App 720 (1994). Debe ser demostrado que el empleado violó deliberadamente un reglamento de la compañía o desatendió voluntariamente los intereses comerciales legítimos del patrono. Acciones involuntarias, no intencionales, y negligencia ordinaria no satisfacen el requisito de intención.

Si el patrono establece un caso prima facie de mala conducta intencional, entonces se invierte la carga de la prueba al demandante para mostrar las circunstancias que mitigan adecuadamente la afirmación de mala conducta. Un ejemplo atenuante común es condonación o aceptación por los patronos. Llegar tarde al trabajo repetidamente es una conducta intencional. Sin embargo, si el patrono no toma ninguna acción y las tardanzas siguen ocurriendo durante un período de tiempo, la falta de acción del patrono puede ser vista como condonación de la mala conducta, atenuando el elemento de acción intencional.

IV. ASUNTOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES MISCELANEOS

A. LA RECUPERACION DE PAGOS EN EXCESO

Si se revoca la decisión de la calificación, la cantidad de beneficios pagados a un solicitante será considerada como pagos en exceso recuperables. Después que la decisión de descalificación es final, la Comisión de Empleo emite una notificación de pagos en exceso. La notificación establece que el solicitante tiene el derecho a una audiencia para revisar la determinación sobre el pago en exceso. Esta no es una oportunidad para relitigar si debió haberse descalificado. La audiencia simplemente se referirá al cálculo del monto del pago en exceso.

Generalmente, la Comisión pide voluntariamente la devolución del pago en exceso, pero si eso no ocurre, el monto de dicho pago será retenido a través del número de seguro social del trabajador para cubrir cualquier futuro reclamo. Si el exceso del pago se debió a un error administrativo (sin culpa del solicitante), sólo la mitad del monto que se pagó en exceso es recuperable. Código de Virginia § 60.2- 633 (A). La Comisión está autorizada a convertir su reclamo de pago en exceso a una sentencia civil.

B. USO DE LOS ARCHIVOS DE LOS RECLAMOS DE COMPENSACION POR DESEMPLEO

Quien sea una de las partes en una audiencia de compensación por desempleo puede traer a un escribiente judicial para transcribir el proceso. Código de Virginia § 60.2-623 (A).

Pero la información suministrada en el proceso de la Comisión no es de dominio público y conforme con el § 60.2-623 (B):

“Ni esa información, ni ninguna determinación o decisión emitida bajo las provisiones de §60.2-619, 60.2-620 o §60.2-622 serán utilizadas en ningún procedimiento judicial o administrativo que no sea uno relacionado con las provisiones de este título”

Las investigaciones y adjudicaciones de los reclamos de compensación por desempleo son típicamente los primeros procedimientos después de la terminación del empleo, y frecuentemente los representantes del patrono emiten declaraciones acerca del despido o lo que ocurrió sin consultar con el abogado corporativo. Aún sin el uso directo de los hechos y admisiones, prohibidos por el estatuto, el procedimiento de compensación por desempleo puede conducir al descubrimiento de hechos en otras investigaciones y adjudicaciones (por ejemplo, proveer una guía a un investigador de EEOC sobre qué testigos interrogar, o resumir un reglamento de la ausencia por enfermedad para el investigador del Departamento del Trabajo en una querrela bajo la Ley de la Familia y Licencia Médica).

La adjudicación de compensación por desempleo, incluso con las limitaciones de uso y confidencialidad, puede ser más significativa para el abogado potencial del demandante, para evaluar la participación en un despido injusto o en una reclamación de discriminación en el empleo. Típicamente, la discriminación por desempleo es finalmente resuelta antes que prescriba el término de radicación de un caso de discriminación u otra querrela.

La autoridad para obtener una transcripción de la grabación de la audiencia se encuentra en § 60.2-623 (B) (discrecionaria, para preparar y emitir copias de las transcripciones a las partes), y § 60.2-122 (a los reclamantes no se les puede cobrar ningún honorario de ninguna clase por la Comisión).

C. OTRAS ADJUDICACIONES DE LA COMISION

Además al asunto de calificación, la Comisión otorga oportunidades para audiencias con el examinador de apelaciones para revisar si hay un record adecuado de los salarios para la elegibilidad económica y determinar si un reclamante calificado ha hecho una búsqueda adecuada de un nuevo trabajo o ha rehusado alguna oferta de trabajo adecuado [en inglés *suitable employment*].