



# Cómo representarse a sí mismo en una audiencia para beneficios de desempleo

## Parte 1. Introducción

### Si me niegan los beneficios de desempleo, ¿puedo apelar?

Sí. Después de presentar una reclamación para beneficios de desempleo y dar información al Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD), **usted recibirá por correo un aviso escrito** autorizando o negando sus beneficios. Esta carta se llama Aviso de Determinación.

Si niegan sus beneficios, usted tiene derecho a apelar. Si se autorizan los beneficios, su empleador tiene el mismo derecho a apelar.

Si usted o su empleador apela, tendrán una audiencia ante un juez de leyes administrativas.

### ¿Cómo presento una apelación?

Usted tiene **30 días** a contar de la fecha de la determinación para enviar una apelación. El plazo está en la carta.

Tendrá que escribir una carta que diga: "Quiero apelar la Carta de Determinación de fecha [fecha] porque no estoy de acuerdo con la decisión. Quiero una audiencia".

Tiene que incluir su nombre, dirección, número de teléfono y número de seguro social. **Si sabe el número de identificación de la carta**, debería incluirlo también.

### Asegúrese de firmar la carta y guarde una copia de lo que envíe.

Envíe la carta a la dirección que aparece en la determinación o envíela por fax al ESD al 1-800-301-1795.

Es posible que también pueda presentar una apelación en línea iniciando sesión en eServices en el sitio web del Departamento para la Seguridad del Empleo.

## ¿Debería seguir presentando las reclamaciones para los beneficios de desempleo mientras estoy apelando?

Sí. Si decide apelar la decisión, debería seguir presentando sus reclamaciones semanales. Si gana en su audiencia, solo recibirá beneficios por aquellas semanas en que presentó sus reclamaciones, siempre que cumpla con los requisitos para recibirlos.

Para poder recibir los beneficios, tiene que poder trabajar, estar disponible para trabajar y estar buscando activamente trabajo durante cada semana que presente las reclamaciones.

Asegúrese de informar al ESD información correcta y verdadera cuando presente su reclamación cada semana, y mantenga un récord de sus búsquedas de empleo. Tenga presente que hubo una suspensión temporal del requisito de búsqueda de empleo, pero este requisito se restableció el 4 de julio de 2021.

## ¿Qué pasa después de que presento la apelación?

Una vez que haya enviado su apelación, su documentación será enviada a la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) para programar una fecha de audiencia. La OAH es una agencia estatal independiente que proporciona jueces para resolver disputas entre personas y agencias estatales.

Puede ponerse en contacto con la OAH unas semanas después de haber presentado su apelación para verificar que la tienen y comprobar la fecha de la audiencia. La OAH también debería poder ayudarle a configurar un Portal del Participante a través de la cuenta suya de Secure Access Washington (SAW) si usted desea acceder a los documentos de la audiencia por vía electrónica.

Eventualmente, usted recibirá un Aviso de Audiencia que tiene la fecha, la hora y el juez de su caso. Es importante que lea las instrucciones sobre cómo participar en la audiencia.

**Haga todo lo posible por reorganizar su horario para poder asistir a la audiencia.** Si no puede asistir, llame a la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) que figura en el aviso y pida que se cambie la fecha. Explique por qué necesita aplazar su audiencia.

No dé por sentado que su audiencia ha sido aplazada solo por haberlo pedido. Asegúrese de recibir clara confirmación del juez que su audiencia está aplazándose.

Recuerde, **si usted falta a su audiencia, la OAH dictará una orden de incomparecencia y desestimaré su caso.**

## **Se aprobaron mis beneficios, pero mi empleador está apelando. ¿Por qué?**

Los empleadores pagan impuestos al sistema de desempleo. Estos impuestos generalmente suben si tienen ex empleados en desempleo.

Los empleadores tratan de evitar este impuesto más alto apelando sus beneficios.

## **Parte 2. Cómo prepararse para su audiencia**

Su audiencia es la única oportunidad que tendrá para contar su versión de los hechos, y una vez que termine, normalmente no podrá dar más información al juez. Es importante estar preparado.

### **Comprenda la ley:**

Por lo general, usted no recibirá beneficios si el juez decide que renunció a su trabajo sin un buen motivo, conocido como "causa justificada". Si lo despidieron, no recibirá beneficios si el juez decide que lo que usted hizo es "conducta indebida".

#### **A. Si renunció a su empleo**

La ley sí permite los beneficios en situaciones en las que un empleado tiene "motivo justificado" para renunciar. Estos motivos se encuentran en la ley estatal RCW 50.20.050.

**Sin embargo**, la ley del Estado de Washington solo reconoce doce "motivos justificados" específicos para renunciar, y lo que puede parecer un motivo justificado para usted puede no ser motivo justificado para renunciar según la ley.

Si usted renuncia a su trabajo, tendrá que poder convencer al juez que renunció por uno de los siguientes doce motivos de motivo justificado:

1. **A usted le ofrecieron y usted aceptó otro empleo:** El trabajo se lo tiene que haber ofrecido alguien con autoridad, debe tener una fecha definitiva de inicio, y usted debe haber trabajado en su trabajo antiguo el mayor tiempo posible.
2. **Usted o un familiar inmediato (de primer grado) ha quedado discapacitado o se enfermó y eso le impidió trabajar:** Es importante

demostrar que usted tomó todas las medidas posibles para mantener su trabajo, incluyendo notificarle a su empleador de su problema, pedir un ajuste o un permiso de ausencia, y pedir trabajo una vez que fue capaz de volver a trabajar de nuevo. A veces una nota de un doctor aconsejándole renunciar puede ayudar a probar que usted renunció por un motivo médico. Además, tenga en cuenta que le pueden negar los beneficios si no puede trabajar, por lo que tendrá que demostrar que sí puede trabajar, pero que no podía hacer el trabajo que abandonó.

3. **Usted tuvo que renunciar porque su cónyuge o su pareja de unión libre registrada tuvo que trasladarse por su trabajo:** El traslado tiene que ser a una zona fuera de donde reside actualmente y usted tiene que haber permanecido en su empleo tanto tiempo como era razonable antes de trasladarse.
4. **Usted tuvo que protegerse o tuvo que proteger a un miembro de su familia inmediata de violencia familiar o del acoso:** Algunas personas necesitan renunciar a su trabajo porque la persona que está abusando de ellos sabe donde trabajan, o porque necesitan proteger a un miembro de la familia de más abusos.
5. **El salario habitual de su trabajo se reduce permanentemente en al menos un 25%:** Esto generalmente no incluye a los empleados a comisión. Si usted trabajó por el salario reducido, es posible que un juez decida que usted aceptó los cambios. Esté preparado para comprobar la reducción con talones de pago, depósitos bancarios o con algún otro tipo de comprobante.
6. **Sus horas habituales se redujeron permanentemente en un 25%:** Al igual que en el caso anterior, debe estar preparado para demostrar esta reducción con documentación.
7. **Su lugar de trabajo cambió y eso hizo que el viaje al trabajo fuera difícil:** El cambio tiene que haber hecho que la duración o la dificultad de su viaje al trabajo sea mucho más que la de su trayecto original Y el viaje tiene que ser más que lo habitual para las personas que trabajan en su tipo de trabajo y que trabajan en su zona.
8. **Su lugar de trabajo dejó de ser seguro:** Usted tiene que haber reportado los problemas de seguridad a su empleador y ellos tienen que no haber hecho nada al respecto dentro de un plazo de tiempo razonable.

9. **Había actividades ilegales en su lugar de trabajo:** Usted tiene que haber reportado estas actividades a su empleador y ellos tienen que no haber hecho nada al respecto dentro de un plazo de tiempo razonable.

Cosas ilegales pueden incluir:

- A usted no se le estaba pagando su salario correcto. Su empleador no le pagaba nada; no le estaban pagando el salario mínimo; o no le estaban pagando por las horas extras.
- No se le permitía tomar sus descansos legales.
- Su empleador quebrantó códigos o reglamentos de seguridad.
- Su empleador discriminó ilegalmente en contra suyo o empleados en general.

10. **Su trabajo cambió y violaba sus creencias religiosas o sinceras convicciones morales:** Explique al juez cómo este cambio violaba sus creencias o su moral. La violación de creencias religiosas podría incluir el hecho que su empleador le forzó a trabajar en un día santo, que no permitía el uso de su tiempo de descanso para la oración, o que adoptó una política que estaba en conflicto directo con alguna de las creencias de su religión. La violación de convicciones morales podría incluir el hecho que su empleador le forzó a hacer cosas para engañar a un cliente, o a hacer otras cosas que usted piensa no son éticas o que violarían su religión.

11. **Usted renunció para poder ingresar a un programa de aprendizaje aprobado:** El programa tiene que estar aprobado por el *Washington State Apprenticeship Training Council* (Consejo de Formación de Aprendices del Estado de Washington).

12. Usted tenía un trabajo a tiempo completo y otro a tiempo parcial, dejó el trabajo a tiempo parcial y después perdió el trabajo a tiempo completo: Antes de renunciar al trabajo de tiempo parcial, no debe haber sabido que lo iban a despedir del trabajo de tiempo completo.

Si usted renunció por motivos médicos, peligros a la seguridad, o actividades ilegales, también tiene que probar que **tomó medidas razonables para mantener su trabajo** antes renunciar.

Esto puede incluir informar al empleador de un peligro a la seguridad y darle tiempo para corregirlo, informar al empleador de que no está siendo pagado

correctamente y darle tiempo para resolver el problema, o informar al empleador que está teniendo problemas médicos y necesita alguna asistencia de ellos para ayudarlo a mantener su empleo.

La ley reconoce que hay algunas situaciones en las que hacer estas cosas sería en vano y le disculpará de no tomar estos pasos, pero mientras más intentos de colaborar con su empleador pueda demostrar, mejor será su caso.

## **B. Si le despidieron de su trabajo...**

Si le despiden, su empleador tiene la responsabilidad de demostrar que el motivo de su despido fue conducta indebida. La ley estatal, en RCW 50.04.494, describe la conducta indebida siendo algo que incluye, pero no se limita a:

- Desconsideración deliberada o malintencionada de los intereses del empleador o un compañero de trabajo
- Hacer caso omiso o violaciones deliberadas de las normas de conducta que el empleador tiene derecho a esperar de usted
- Descuido o negligencia que causa o probablemente causaría daños corporales graves al empleador o a otro empleado
- Descuido o negligencia de tal grado o repetición que demuestra una desconsideración intencional o sustancial de los intereses del empleador

Ejemplos de lo que **no es** conducta indebida:

- Si no pudo hacer el trabajo a satisfacción del empleador y se esforzó al máximo, eso no se considerará conducta indebida.
- Si cometió errores sin mala intención, generalmente no se considerará conducta indebida.

Ejemplos de lo que **sí es** conducta indebida:

- Insubordinación. Si se niega a hacer algo que el empleador le pide y lo que le pide es razonable, podrían negarle los beneficios por insubordinación.
- Repetidos atrasos o ausencias injustificadas. Si usted sigue llegando tarde o falta al trabajo sin un buen motivo después de que su empleador le advirtió sobre su conducta, eso podría considerarse conducta indebida.
- Usted sigue violando las reglas del empleador después de haber sido advertido.

- Usted deliberadamente participó en violencia o peleó con alguien en el trabajo.
- Usted le robó a su empleador o fue deshonesto.

## **Ahora que conozco la ley, ¿cómo desarrollo mi caso?**

Antes de la audiencia, piense sobre cómo le va a explicar al juez por qué es que usted renunció por una de los doce motivos justificados, o por qué su despido no fue por conducta indebida.

### **Si usted renunció:**

- Piense en todos los motivos por qué renunció y apúntelos. ¿Dónde y cómo encajan con los motivos justificados? ¿Cómo le explicará esto al juez?
- ¿Existen otros motivos por los que renunció que no se consideran motivos justificados? ¿Cómo va a explicar que uno de los motivos justificados fue el motivo principal o real por el que renunció?
- ¿Qué dirá su empleador acerca de por qué renunció? ¿Cómo van a argumentar que lo que hicieron era razonable, o que usted no renunció por un motivo justificado? ¿Cómo va a explicarle usted al juez que esto no fue lo que ocurrió?

### **Si le despidieron:**

- Piense y escriba exactamente qué le llevó a ser despedido y cuál fue el incidente final que le llevó a ser despedido.
- ¿Sabía usted que lo que hizo estaba mal? ¿Tenía usted copia de las reglas del empleador? ¿Tuvo oportunidad de leerlas? ¿El empleador le dijo que usted estaba haciendo algo mal?
- ¿Su empleador le dio oportunidad de corregir lo que estaba mal? ¿Le pidieron una explicación?
- ¿Sus acciones perjudicaron al empleador?
- ¿Cómo va a argumentar el empleador que lo que usted hizo es conducta indebida? ¿Cómo lo probarán?

Muchas personas van a las audiencias con una lista escrita de las cosas que quieren decirle al juez, para asegurarse de que no se les olvide nada. Algunas personas

incluso practican explicar su historia a familiares o amigos porque saben que pueden ponerse nerviosos durante la audiencia.

Todo lo que usted pueda hacer para organizarse y presentar su caso de **manera clara y concisa** le ayudará en su audiencia.

## **¿Y si tengo documentos u otras pruebas que me podrían ayudar con mi caso?**

Puede presentar documentos adicionales, incluyendo documentos impresos, grabaciones o videos para su audiencia. **Tiene que enviar una copia a todas las partes.**

Suba la copia del juez mediante el Portal del Participante o use la información de contacto de la OAH que figura en su aviso de audiencia, y envíe por correo o haga llegar una copia a todas las demás partes (como su empleador) que figuran en el Aviso de Audiencia.

Si está presentando declaraciones escritas de otras personas acerca de lo que ellos vieron o escucharon, pregúnteles si es que pueden ir a la audiencia. El testimonio en persona de conocimientos de primera mano es más fuerte que una declaración escrita.

## **¿Y si conozco personas que me pueden ayudar prestando testimonio en la audiencia?**

Si usted tiene personas que vieron o escucharon directamente cosas en el trabajo relacionadas con su caso, usted puede pedir que vayan a la audiencia. Estas personas debieran tener conocimiento real de lo que pasó porque vieron o escucharon el incidente.

Por lo general, no es útil tener testigos que solo puedan declarar que usted es una buena persona porque ese no es el objetivo de la audiencia.

Recuerde también que su empleador podrá hacer preguntas a los testigos. Es responsabilidad suya asegurarse de que sus testigos se presenten o llamen a la audiencia: dígalos la fecha y la hora de la audiencia y deles instrucciones para que se acudan o llamen.



## ¿Y si no hablo inglés o tengo una discapacidad auditiva o del habla?

Comuníquese inmediatamente con la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) que aparece en su Aviso de Audiencia y pida un intérprete. Se proporcionará un intérprete gratis.

No se pueden usar miembros de su familia o amistades como intérpretes en su audiencia. Las audiencias generalmente se hacen por teléfono. Sin embargo, un juez podría autorizar una audiencia en persona si una discapacidad o alguna otra circunstancia hace que sea difícil para usted tener una audiencia por teléfono.

## Parte 3. La audiencia de desempleo

### Llamando a la audiencia:

Para llamar, siga las instrucciones en el Aviso de Audiencia. Si usa un teléfono celular, asegúrese que esté completamente cargado y que tenga buena recepción.

Si no tiene acceso a un teléfono, puede hacer arreglos para usar un teléfono en su oficina local de WorkSource del Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD), pero asegúrese de hacer esto antes de su audiencia.

Si su audiencia es una de varias, tiene que llamar a la hora indicada en su aviso y permanecer en la línea hasta que el juez le asigne una hora y le dé más instrucciones.

### ¿Quién va a estar en la audiencia por parte de mi empleador?

Su empleador puede seleccionar a todas las personas que quiera para que estén presentes por su lado. Su jefe podría estar ahí. También puede haber un representante de Recursos Humanos.

Su empleador también podría tener presente a un representante externo, como un abogado o algún otro tipo de representante contratado. Trate de no sentirse intimidado si el empleador envía un abogado o algún otro representante. El juez tiene la responsabilidad de garantizar que su versión de los hechos se escuche y que usted tenga una audiencia imparcial.

### Se les tomará juramento a las partes:

El juez pedirá a todos que afirmen o juren decir la verdad.

**Todos repasarán los documentos que se usarán en la audiencia:**

Asegúrese de tener toda la documentación enviada por el Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD) o el empleador, además de toda la documentación que usted haya enviado para ser usada en la audiencia.

Todos repasarán lo que tienen para asegurarse que a nadie le falte algún documento. Si hay un documento que usted no tenga, avísele al juez.

**Si su empleador trata de incorporar documentos en este momento**, usted tiene derecho a oponerse a ellos porque no tuvo la oportunidad de verlos antes de la audiencia. Todo lo que usted tiene que hacer es decirle al juez que usted se opone a que estos documentos se usen como elementos de prueba porque el empleador no los presentó antes de la audiencia.

Al final, es el juez quien decide si permite o no que los documentos se usen en la audiencia.

**¿Quién da testimonio primero?**

Por lo general, si usted renunció a su empleo, declarará primero porque tiene que demostrar que tenía un motivo justificado para renunciar. Si le despidieron, su empleador declarará primero porque tiene que demostrar que usted incurrió en una conducta indebida.

**A. Cuando usted testifique:**

El juez comenzará haciéndole preguntas. Puede empezar con preguntas sencillas sobre su trabajo, como qué hacía, cuánto tiempo trabajaba allí y su salario. El juez también podría empezar preguntando inmediatamente por qué renunció o fue despedido. El juez también podría comenzar con preguntas sobre su búsqueda de trabajo.

Sea lo que sea lo que el juez le pregunte, diga la verdad y recuerde responder a la pregunta que el juez le haga. Si no entiende las preguntas, simplemente dígalo y el juez tratará de reformular la pregunta.

Después de las preguntas del juez, su empleador o su representante puede hacerle preguntas. Esto puede conocerse como "**contrainterrogatorio**". Esta es la oportunidad del empleador para tratar de hacer que su caso parezca menos creíble, así que prepárese para preguntas difíciles.

Trate de no sentirse intimidado si el representante de su empleador parece estar siendo desagradable o grosero, simplemente responda sus preguntas lo mejor que pueda.

Si usted piensa que el empleador o su representante no fueron justos en las preguntas que le hicieron, y que hicieron parecer como que la versión suya no es verdad, puede preguntarle al juez si usted puede aclarar lo que dijo.

### **B. Cuando su empleador testifica:**

El proceso es generalmente lo opuesto del de arriba. El juez podría hacerle preguntas directamente al empleador si es que no tiene un representante, o el representante puede hacerle preguntas al empleador. Si usted no está de acuerdo con lo que dice el empleador, no lo interrumpa, tendrá la oportunidad de preguntárselo después si quiere.

Después que el empleador termine de declarar, usted tendrá la oportunidad de hacerle preguntas o de "contra-interrogarlo". No es obligación interrogar a su empleador. Usted puede pedirle al juez permiso para simplemente hacer declaraciones en respuesta o, además, interrogar a su empleador.

### **El contrainterrogatorio puede ser problemático, ya que usted podría accidentalmente darle a su empleador la oportunidad de mejorar su caso.**

Debido a esto, los abogados suelen decir "No haga una pregunta durante el contra-interrogatorio a la cual usted no sepa la respuesta". Tenga esto en mente cuando esté pensando qué preguntar a su empleador.

A continuación hay algunas situaciones típicas y algunas ideas sobre cómo manejarlas:

- **Usted piensa (o sabe) que el empleador o su testigo está mintiendo:** La gente rara vez admite que ha mentido, a menos que se le "pille" claramente, así que, a menos que tenga una manera definitiva de demostrar que su empleador está mintiendo, probablemente sea mejor dejar la mentira en paz y enfocarse en persuadir al juez de que su versión de lo sucedido es correcta. El juez decidirá quién pareciera estar diciendo la verdad.
- **Usted piensa que sabe algo que el empleador está escondiendo, pero no tiene pruebas:** El empleador o su testigo pueden no saber de lo que usted está hablando, o peor aún, usted puede estar equivocado en su sospecha y el empleador puede responder de una manera que empeore su caso.

Esto no quiere decir que no deba hacer preguntas a su empleador, pero recuerde que si hace una pregunta, puede abrir la puerta para que el empleador mejore su caso. En vez, podría ser mejor reforzar la versión suya de la historia en su declaración final.

## **El juez también le preguntará sobre su búsqueda de trabajo:**

Para recibir beneficios, usted tiene que estar disponible para trabajar, estar buscando trabajo activamente y poder trabajar. El Juez de Leyes Administrativas (ALJ) le hará preguntas para determinar si usted cumple con estos requisitos.

Algunas de estas preguntas podrían ser enredadas si usted no sabe lo que el juez está tratando de averiguar:

- **El juez podría preguntarle si tiene transporte confiable:** No es necesario que usted tenga un carro, pero sí necesita tener alguna manera de llegar al trabajo si le ofrecen empleo. Esto puede incluir tomar el bus, usar una moto o bicicleta, caminar, o encontrar alguna otra manera de llegar al trabajo.
- **El juez podría preguntarle si usted tiene que cuidar a niños o miembros de la familia:** El juez está tratando de averiguar si sus compromisos familiares evitarán que usted acepte un trabajo. Si usted puede hacer arreglos para que otra persona o guardería cuide a los niños o a sus familiares, dígaselo al juez.
- **El juez podría preguntarle si usted está asistiendo a la escuela o a algún otro tipo de capacitación:** Si es así, podría ser necesario que esté dispuesto a renunciar a la escuela si le ofrecen un trabajo.
- **El juez podría preguntarle si usted tiene algún problema de salud que le impediría trabajar:** Si no puede trabajar del todo, eso podría impedir que usted reciba beneficios.
- **El juez podría preguntarle si usted se encontraba fuera de la ciudad o si estuvo enfermo durante el periodo de tiempo que presentó las reclamaciones para los beneficios:** Si es así, podría ser que no pueda recibir beneficios por esas semanas en las que no estuvo disponible.
- **El juez podría preguntarle dónde fue que usted buscó empleo:** Lleve consigo su registro de búsqueda de empleo para poder responder si el juez le pregunta en qué lugares ha solicitado empleo.

## Usted tendrá la oportunidad de hacer una declaración final:

Aquí es donde usted resume todos los hechos que respaldan su caso y enfatiza al juez que usted reúne los requisitos para recibir beneficios.

Si su empleador hizo que el caso suyo pareciera peor, o tergiversó la situación, refuerce la versión suya de los hechos. **Haga que su declaración dure solo lo necesario** y trate de ser lo más claro posible con su argumentación.

## Durante la audiencia: Cómo oponerse a las pruebas inapropiadas:

Las audiencias administrativas son mucho menos formales que las judiciales, pero usted igual puede oponerse (objetar) a ciertas cosas que su empleador o sus testigos digan. Aunque las normas sobre las pruebas pertinentes tienen a veces nombres legalistas complicados, se basan en el sentido común.

**Relevancia:** Todas las pruebas y testimonio que se ofrezcan tienen que tener alguna relación a la materia de la audiencia.

Por ejemplo, si usted renunció a su empleo porque le redujeron las horas a la mitad y su empleador empieza a hablar del hecho de que llegó tarde un par de veces el mes pasado, es probable que eso no tenga nada que ver con el motivo de su renuncia, y es irrelevante.

Usted podría decirle al juez "Su Señoría, no veo la relación de esto con el motivo por el que renuncié", o simplemente podría decir que objeta debido a la relevancia.

**De Oídas:** El testimonio de oídas es algo que se sabe de segunda mano.

Por ejemplo, si usted fue despedido por supuestamente robar de la caja registradora y su empleador trae un testigo que solo puede declarar que otra persona le dijo que usted robó, eso es testimonio de oídas. El juez podría decidir que la historia de su empleador no es fiable porque no trajo a la persona que le acusa a la audiencia.

Usted puede oponerse al testimonio de oídas, pero tenga presente que, a pesar de la preferencia por el conocimiento personal, los jueces igual permiten el testimonio de oídas. Sin embargo, el juez no puede tomar una decisión solo en base a las pruebas de oídas.

**Ya se preguntó y se respondió:** Esto solo significa que ya le hicieron esa pregunta y usted ya la respondió. A veces un empleador va a querer seguir haciéndole la misma pregunta una y otra vez sólo para reforzar un punto que piensa le va ayudar.

Usted simplemente puede decir que ya le preguntaron eso y que ya lo respondió.

## **Otras cosas que podrían suceder en la audiencia y consejos generales para la audiencia:**

**El empleador o su representante podrían decir algo que a usted le molesta o le enoja:** Es muy importante que usted mantenga la calma aun si lo que se dijo es una mentira o un insulto. Si alguien va a perder la calma, que sea su exempleador. El juez intentará que la audiencia se mantenga imparcial y calmada.

**Sea siempre respetuoso con todos en la audiencia:** No interrumpa al juez, su exempleador o al representante del empleador, ni a ningún testigo. Sea respetuoso del juez. Puede llamar al juez “Su Señoría”.

**Trate de ser claro y conciso:** Los jueces suelen tener una agenda muy apretada y se agradecerá cualquier cosa que usted pueda hacer para que la audiencia se desarrolle sin problemas. No se sorprenda si un juez le interrumpe a usted o a otro participante si el testimonio es divagante o no está enfocado.

Sin embargo, si usted piensa que no se le está permitiendo declarar sobre algo importante, respetuosamente pida al juez permiso para hacerlo.

**Si no comprende lo que está pasando o lo que se supone debe hacer a continuación, pregunte al juez:** Si se está sintiendo perdido o confundido, **cortésmente** pídale al juez una explicación.

## **Parte 4. Después de la audiencia**

### **¿Cuánto tiempo se tarda la decisión y qué hago si me vuelven a negar los beneficios?**

Debiera recibir la decisión del juez, que se llama Orden Inicial, dentro de unos días después de la audiencia. Llame a la oficina de audiencias si ha pasado más de una semana y no ha recibido una decisión.

Si seleccionó recibir una decisión a través del Portal del Participante, revíselo con regularidad porque no recibirá una copia por correo. No recibirá una alerta cuando la decisión esté lista.

Si le niegan los beneficios, tiene la oportunidad de presentar una Petición de Revisión al Comisionado. Esta apelación es una carta con un máximo de cinco páginas en la que se explica por qué usted no está de acuerdo con la decisión del

juez. **Tiene que presentar esta Petición dentro del plazo de 30 días** de la fecha de la decisión del juez. Su Orden Inicial contendrá las instrucciones adónde debe mandar la Petición.

## Si gano, ¿puede apelar mi empleador?

Sí. Si lo hace, usted recibirá copia de su apelación. **Tiene 15 días para responder a la apelación de su empleador.**

Su carta de respuesta debe decir que es una Contestación a una Petición de Revisión y señalar su nombre, dirección, número de expediente de la decisión y usted debe firmar la Contestación. La Contestación **no puede ser más de cinco páginas de largo.**

Debiera explicar en la Contestación por qué el juez tuvo razón al autorizar sus beneficios. Las instrucciones acerca de dónde mandar la Contestación se incluirán con la apelación del empleador.

## ¿Y si me niegan los beneficios y tengo un sobrepago?

El Departamento para la Seguridad del Empleo le avisará si usted adeuda un sobrepago. Trate de pactar un plan de pago con ellos para evitar que la deuda se envíe a una agencia de cobranzas.

Si le niegan los beneficios, podría calificar para una exención. Las exenciones solo se contemplan cuando se determina que usted no es culpable de haber causado el sobrepago, y no son posibles si se le negó por conducta indebida.

Llame al Departamento para la Seguridad del Empleo al 360-486-5817 para pedir un formulario de exención.

## Obtenga ayuda legal

- **Aplique por internet** en [CLEAR\\*Online](https://nwjustice.org/apply-online) - [nwjustice.org/apply-online](https://nwjustice.org/apply-online)
- **¿Está enfrentando un problema legal en el Condado de King** (aparte de desalojo o ejecución hipotecaria)? Llame al 2-1-1 (o gratis al 1-877-211-9274), de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 6:00 p. m. Ellos le referirán a un proveedor de asistencia legal.
- **¿Está enfrentando un problema legal fuera del Condado de King** (aparte de desalojo o ejecución hipotecaria)? Llame a la Línea Directa de CLEAR al 1--

888--201--1014, de lunes a viernes, de 9:15 a. m. a 12:15 p. m. o aplique por internet en [nwjustice.org/apply-online](https://nwjustice.org/apply-online).

- **¿Está enfrentando un Desalojo?** Llame al 1-855-657-8387.
- **¿Está enfrentando una Ejecución Hipotecaria?** Llame al 1-800-606-4819.
- **Las personas de 60 años de edad o más** con un problema legal fuera del Condado de King también pueden llamar a CLEAR\*Sr al 1--888--387--7111.
- **Las personas sordas, con problemas para oír, o con dificultades del habla** pueden llamar a cualquiera de estos números por el servicio de repetición de su opción.

CLEAR y el 2-1-1 proporcionarán intérpretes.

---

Esta publicación contiene información general acerca de sus derechos y responsabilidades. No es su intención reemplazar asesoría legal específica.

© 2022 Northwest Justice Project — 1-888-201-1014.

(Se otorga permiso para su copia y distribución a Alliance for Equal Justice y a individuos solo para fines no comerciales).

*Este documento fue preparado por el Proyecto de la Ley de Desempleo (Unemployment Law Project) en Seattle, Washington. Para más información, visite [www.unemploymentlawproject.org](http://www.unemploymentlawproject.org) o llame al 888-441-9178.*