

# MANUAL DE APELACIONES

PROGRAMA DE COMPENSACIÓN  
DE DESEMPLEO DE NEVADA



ESTADO DE NEVADA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO, ENTRENAMIENTO,  
Y REHABILITACIÓN

Edición Revisada Mayo del 2016

---

---

---

# MANUAL DE APELACIONES

## PROGRAMA DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO DE NEVADA



### OFICINA DE APELACIONES

2800 E St Louis Avenue, Las Vegas, Nevada 89104

Teléfono: (702) 486-7933

Línea gratuita: (866) 626-0629

Fax: (702) 486-7949

Sitio Web: <https://ui.nv.gov>

Redactado Por

DIVISION DE SEGURIDAD DE EMPLEO  
SERVICIOS DE APOYO DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Las declaraciones en éste manual son de información general  
y no tienen ningún efecto de ley o de legislación.



## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **OFICINA DE APELACIONES DEL DESEMPLEO DE NEVADA**

<b>Introducción</b> .....	1
¿Cuáles son mis derechos si no estoy de acuerdo con una decisión que niegue los beneficios? .....	2
¿Qué pasa después de presentar una apelación? .....	2
¿Por qué motive es importante para mi la audiencia de apelación del seguro de desempleo?.....	4
Fecha de la audiencia .....	4
Retracciones .....	5
La audiencia .....	6
Documentación.....	6
Tetigos y Citatorios .....	7
¿Se grabará la sesión?.....	8
El día de la audiencia.....	8
Decisión del Árbitro y Apelación ante la Junta de Revisión.....	9
La Decisión de la Junta de Revisión y la Apelación ante la Corte .....	11
<b>Lista de Posibles asuntos Apelados</b> .....	12
Conducta Indebida NRS 612.385 .....	12
Definición General .....	12
Ausencia del Trabajo o llegar Tarde al Trabajo .....	13
Permiso Rechazado .....	13
Encarcelamiento .....	14
Falla en Mantener Licencias.....	14
Tardanza .....	14
Deber con el Empleador.....	15
A. Infracciones de Seguridad .....	15
B. Insubordinación .....	15
C. Deshonestidad .....	15
D. Consumo de Drogas o Alcohol .....	16
E. Desempeño en el Trabajo.....	17
F. Infracción de las Reglas del Empleador.....	17



Relaciones entre Compañeros de Trabajo .....	17
A. Lenguaje Abusivo.....	18
B. Altercado.....	18
C. Acoso Sexual .....	18
D. Actividades Sindicales.....	19
Conducta Indebida Grave NRS 612.383 .....	19
Renuncia Voluntaria NRS 612.380 .....	20
Definición General .....	20
Renuncia por Razones no Relacionaas con el Trabajo.....	20
Razones de Salud .....	20
Salud de la Familia .....	21
Seguir a un Cónyuge .....	21
A. Renunciar para Casarse .....	22
B. Seguir a la Pareja .....	22
Asistir a la escuela.....	22
Renuncia por Razones Relacionadas co el Trabajo.....	22
Agotamiento de Recurso Razonable .....	22
Reducción del Sueldo .....	23
Trabajo de Medio Tiempo .....	23
Transporte.....	24
Condiciones de Trabajo Cambiadas .....	24
Renuncia para Buscar otro Trabajo:.....	24
Compañeros de Trabajo Desagradables: .....	25
Trabajo Inadecuado .....	25
Amenazas en el Trabajo o Fuera del Mismo.....	25
Incapacidad de Cumplir o Mantener las Condiciones de la Contratación.....	26
Renuncia para Autoemplearse.....	26
Pago de Vacaciones NRS 612.430 .....	26
Sueldo en Lugar de Aviso and Pago de Indemnización NRS 612.420 .....	27
Sueldo en Lugar de Aviso .....	27
Pago de indemnización.....	27
Capaz y Disponible NRS 612.375 .....	28
Capaz de Trabajar.....	28
Disponible para Trabajar .....	28
Sus Circunstancias.....	28
Disposición para Trabajar: .....	29



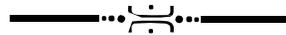
Ajuste al Mercado Laboral: .....	29
Problemas Comunes: .....	29
Asistencia a la Escuela .....	29
Distancia al Trabajo y Transporte .....	30
Circunstancias Domésticas.....	30
Sueldo.....	30
Situación Sindical.....	30
Empleo de Medio Tiempo .....	31
Permiso de Ausencia .....	31
Trabajo Ligero.....	31
Trabajo Adecuado NRS 612.390 .....	31
Hubo una Oferta o Recomendación de Trabajo de Buena fe .....	32
El Puesto era Adecuado.....	32
¿Tuvo el Reclamante Buena Causa Para Rechazar el Empleo? .....	32
Problemas Comunes Sobre Trabajo Adecuado .....	33
Circunstancias domésticas.....	33
Cuestiones Relacionadas con el Puesto .....	33
Riesgo para la Salud o la Seguridad.....	33
Trabajo Acostumbrado.....	33
Sueldo Esperado.....	34
Habilidades de Mayor Nivel .....	34
Prospecto de Trabajo más Deseable.....	34
Descansos Académicos; Años Sabáticos Con Goce de Sueldo NRS 612.432 & 612.434 .....	34
Oportunidad NRS 612.475, 612.495 & 612.515 .....	35
Pagos Excesivos NRS 612.365 .....	35
Disputa Laboral NRS 612.395 .....	36
Tergiversaciones NRS 612.445 .....	36
No Divulgación NRS 612.265 & 612.533 .....	36
<b>Representación Legal.....</b>	<b>37</b>
Nevada Legal Services .....	37

---

---

---

**ESTADO DE NEVADA  
DIVISION DE SEGURIDAD DE EMPLEO  
OFICINA DE APELACIONES**



**Introducción**

LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SE PROPORCIONA COMO CORTESÍA PARA LOS RECLAMANTES DE BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO EN NEVADA. LA LEY ESCRITA Y EL DERECHO JUDICIAL DE NEVADA, ASÍ COMO LA LEY FEDERAL APLICABLE, REQUIEREN QUE EL CASO DE CADA RECLAMANTE SE JUZGUE POR SUS PROPIOS MÉRITOS. LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA EN LA PRESENTE PRETENDE SER GENERAL Y SE PROPORCIONA ÚNICAMENTE PARA FINES INFORMATIVOS. SU CASO SE JUZGARÁ CON BASE EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS DESARROLLADOS CON RESPECTO A SU RECLAMO DE BENEFICIOS. AUNQUE SE INCLUYE ALGO DE LA LEY ESCRITA, EL COMENTARIO ESTABLECIDO A CONTINUACIÓN NO ES LA LEY. LA LEY SE ESTABLECE EN LOS ESTATUTOS REVISADOS DE NEVADA Y EN LOS CASOS PUBLICADOS DECIDIDOS POR LA CORTE SUPREMA DE NEVADA. LOS ESTATUTOS Y EL DERECHO JUDICIAL CAMBIAN CON FRECUENCIA. CON EL FIN DE ESTAR TOTALMENTE INFORMADO ACERCA DE LOS MÉRITOS DE SU CASO DEBE REVISAR TODA LA LEY ESCRITA Y EL DERECHO JUDICIAL ACTUALES. LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEO NO GARANTIZA QUE LA INFORMACIÓN PRESENTADA A CONTINUACIÓN SEA ACTUAL, NI PUEDE CITAR ESTOS COMENTARIOS COMO AUTORITARIOS PARA APOYAR SU CASO. TODOS LOS CASOS SE DECIDIRÁN CON BASE EN LOS HECHOS Y EN LA LEY VIGENTE.



---

---

---

## **¿CUÁLES SON MIS DERECHOS SI NO ESTOY DE ACUERDO CON UNA DECISIÓN QUE NIEGUE LOS BENEFICIOS?**

Usted tiene el derecho de apelar en un plazo de 11 días después de la fecha de envío por correo del aviso de rechazo de su reclamación (Estatuto Revisado de Nevada (NRS, por sus siglas en inglés) 612.495). La apelación debe estar por escrito y firmada por usted o su agente debidamente autorizado, y debe incluir su nombre completo, dirección y número de Seguro Social. La apelación se considera presentada en la fecha que es entregada en persona, del sello postal en su carta, o la fecha en que fué enviada por fax. Si el onceavo día cae en un fin de semana o es un día inhábil, usted puede presentar su apelación el siguiente día hábil (NRS 612.495). Después de que la apelación ha sido presentada, el reclamante debe continuar presentando un reclamo semanal de beneficios de desempleo mientras la apelación está pendiente con el fin de que posteriormente pueda recibir sus pagos si la apelación se decide en su favor. (Código Administrativo de Nevada (NAC, por sus siglas en inglés) 612.110).

Es posible que usted pueda apelar aun después de que haya pasado la fecha límite de 11 días. ESD puede extender la fecha límite de los 11 días "por una buena causa demostrada" conforme a NRS 612.495. Debe solicitar la prórroga por escrito tan pronto como sea posible, con una explicación de por qué no pudo presentar su apelación en el plazo de 11 días y la documentación correspondiente. Por ejemplo, si estuvo en el hospital o si tuvo una razón convincente para estar fuera de la ciudad y como resultado no recibió el aviso por escrito hasta después de que habían pasado los 11 días, podría tener una buena causa para una entrega tardía. Si espera documentación, debe presentar su apelación de inmediato y explicar que posteriormente entregará pruebas adicionales.



## **¿QUÉ PASA DESPUÉS DE PRESENTAR UNA APELACIÓN?**

Después de presentar una apelación, ya sea usted U OTRA PARTE, un

---

---

---

---

---

árbitro de apelaciones imparcial, empleado por ESD, realizará una audiencia. El reclamante debe seguir presentando reclamos semanales de beneficios de desempleo mientras que la apelación está pendiente, con el fin de recibir pagos si la apelación se decide en su favor. .

La Oficina de Apelaciones podrá reprogramar la audiencia cuando lo solicite una parte que muestre razones convincentes para el retraso (NAC 612.232). Usted debe solicitar la prórroga con toda la anticipación que sea posible llamando a la Oficina de Apelaciones, declarando las razones por las que necesita el aplazamiento. La Oficina de Apelaciones tiene la discreción de conceder o rechazar la solicitud.

Se enviará un aviso por escrito de la audiencia a cada una de las partes, por lo menos 7 días antes de la fecha de la audiencia (NAC 612.225). El aviso informará a cada parte que tiene derecho de estar representada por un abogado, de solicitar la emisión de órdenes de comparecencia y de presentar testigos en la audiencia (NAC 612.225). El aviso debe incluir también: (a) la hora, el lugar y la naturaleza de la audiencia; (b) una declaración de la autoridad legal y la jurisdicción bajo la cual se va a realizar la audiencia; (c) una referencia a las secciones particulares de los estatutos y los reglamentos involucrados; y (d) una declaración breve y sencilla de los asuntos aseverados (NRS 223B.121(2)).

Usted puede estar representado en la audiencia por un abogado, representante sindical u otro representante de su elección. Debe ponerse en contacto con su representante con toda la anticipación posible a la audiencia. Si no conoce a un abogado, puede comunicarse con el Servicio de Recomendación de Abogados del Colegio de Abogados del Estado de Nevada llamando al 1-800-789-5747. Si no puede pagar a un abogado, tal vez desee comunicarse con la oficina local de Nevada Legal Services, Inc. (la información para contactar las oficinas sen encuentra en la última página de éste manual). Para comunicarse con la Oficina de Apelaciones puede llamar al 702-486-7933 o 1-866-626-0629 (llamada sin costo).

Usted debe recopilar, organizar y enviar a la oficina de apelaciones todos los documentos que desee presentar como pruebas, por lo menos 48 horas antes de la audiencia. También se le permitirá presentar durante la audiencia cualquier prueba nueva relevante. Debe investigar la ley que se aplique a los asuntos de su caso. Debe prepararse para interrogar a los testigos y discutir los documentos que espera que presente el empleador en la

---

---

---

audiencia.

Usted debe hacer arreglos para que todos los testigos que apoyen su reclamo participen en la audiencia, y estudiar su testimonio esperado con ellos. Se emitirán órdenes de comparecencia únicamente cuando la parte que lo solicita demuestre en la audiencia la necesidad de emitir las (NAC 612.225). Si el árbitro de apelaciones decide que es adecuada una orden de comparecencia, el árbitro de apelaciones puede aplazar la audiencia con el fin de que el testigo pueda ser obligado a participar.



### **¿Por qué Motive es Importante para mí la Audiencia de Apelación del Seguro de Desempleo?**

El proceso de apelación está diseñado para brindar una audiencia justa e imparcial con el objetivo de analizar con mayor detalle una reclamación de los beneficios del Seguro de desempleo. La información contenida en éste folleto explica el proceso de la audiencia y los pasos que puede tomar para asegurarse de que su apelación sea lo más completa posible. Los reclamantes pueden apelar las decisiones si se le han negado los beneficios o si deben regresar el dinero de los beneficios que hayan recibido. Un empleador puede apelar las decisiones tomadas por la división si los beneficios se pagaron a un empleado que hubiera renunciado a su trabajo o si fue despedido por conducta inapropiada, rechazar un empleo, o si se ha imputado alguna sanción en su contra. Como cuestión de Derecho, la División de Reclamaciones tiene el derecho de apelar cualquier decisión tomada por un Árbitro o el Consejo de Revisión.



### **Fecha de la Audiencia**

Lo más importante es que usted participe en la audiencia, ya sea en persona o por teléfono. *La Notificación de Audiencia* incluida en este folleto, le indica el método, fecha y hora y el lugar de la audiencia. Asegúrese de leer cuidadosamente estas instrucciones, y si necesita un intérprete, comuníquese con la oficina de apelaciones inmediatamente.

---

---

---

Para que las apelaciones se puedan procesar efectiva y eficientemente, las audiencias se conducen por teléfono con frecuencia. Además, las audiencias por teléfono se conducen cuando una o ambas partes viven fuera de una zona razonable para viajar hasta la oficina de apelaciones. Si usted quiere cambiar el método asignado de su audiencia, usted debe contactar la oficina de apelaciones para que les haga saber su necesidad del cambio.

Si usted no puede atender a la audiencia en la fecha señalada, comuníquese inmediatamente con la oficina de apelaciones. Si usted puede demostrar una razón de fuerza mayor por la cual usted no puede atender la audiencia, ésta se puede posponer. En ciertas situaciones, se le puede requerir que provea documentación para demostrar su necesidad del cambio.

Usted tendrá la oportunidad de revisar todos los documentos de su caso (paquete) una vez que su apelación se haya puesto en la agenda. Para ver su paquete vaya al sitio web del Seguro de Desempleo en [www.ui.nv.gov](http://www.ui.nv.gov), entre en su cuenta y seleccione la opción 'Appeal Information'. Se mostrará un enlace 'Marked Appeal Packet' donde usted puede ver el paquete de apelación. Si usted es un empleador fuera del estado, el paquete de apelación le será enviado por correo adjunto con la carta de Notificación de Audiencia. Si usted no tiene acceso al Internet y va a participar en persona, se le recomienda que llegue antes de la fecha/hora de la audiencia para que pueda revisar el paquete de apelación.

El juez tiene varias audiencias diariamente y no puede retrasar su agenda si usted llega tarde o no responde a la llamada telefónica. Si usted es la parte que presenta la apelación y no se presenta, la audiencia se dejará ir. Si usted no es la parte que presentó la apelación y no se presenta, la audiencia se conducirá sin usted. Si el empleador alegó su elegibilidad de sus beneficios, es de su mejor interés que se presente a la audiencia. Por favor note que si la elegibilidad de sus beneficios es cambiada, usted pudiera ser responsable de repagar todos los beneficios recibidos.



## **Retracciones**

Cualquier persona que hubiera presentado una apelación puede retractarla a través de una notificación por escrito al Árbitro de apelaciones sobre el deseo de retractar su apelación. El Árbitro de apelaciones puede rechazar la solicitud de retractación si éste considera que el apelante recibió

---

---

---

alguna clase de presión.

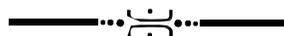


## **La Audiencia**

La audiencia es similar a una audiencia en el tribunal y le brinda la oportunidad a ambas partes de explicar las circunstancias específicas que resultaron en la separación del empleo. En la mayor parte de los casos, el reclamante y el antiguo empleador están presentes en la audiencia al mismo momento.

A pesar de que la mayoría de las personas se representan a sí mismas en la audiencia, cualquier individuo puede contar con un abogado, representante del sindicato o cualquier otra persona que lo represente, inclusive un familiar o amigo, cuyos gastos correrá por cuenta propia. El procedimiento de apelación con la oficina ESD está diseñado para que las personas presenten su apelación sin la ayuda de un abogado. Sin embargo, si una parte desea tener un abogado o representante que lo asista durante el proceso administrativo, comuníquese con las agencias citadas en la última página de este manual. La oficina ESD no representa ni garantiza que las agencias debajo mencionadas aceptarían su caso, ni tampoco establece la calidad de la representación proporcionada a través de los servicios legales que podrían brindarse.

Las siguientes agencias solicitaron que la oficina ESD publique sus nombres y números de contacto. Pueden existir otras agencias u oficinas, las cuales no se enumeran en este folleto, las cuales pudieran brindarle servicios legales a bajo costo o sin costo alguno.



## **Documentación**

Por lo menos 48 horas antes de la audiencia: Envíe cualquier evidencia adicional que pretenda presentar, tanto a la oficina de apelaciones como a su contraparte. Ambas partes deben estudiar la ley y revisar toda la información disponible por parte de la oficina ESD que se relacione a los temas de la causa. Prepare una lista de verificación de los hechos que deben cubrirse durante la

---

---

---

---

audiencia. Asimismo, ambas partes tendrán la oportunidad de contrainterrogar a los testigos y los documentos que podrían introducirse durante la audiencia.

Los rumores son admisibles como evidencias. Los rumores pueden ser declaraciones escritas, reportes dados a investigadores y otros documentos. Los rumores también pueden incluir testimonio verbal a través de la testificación juramentada del testigo sobre cosas que se le dijeron o una situación que conllevó a la separación del empleo. El árbitro está autorizado por la ley a determinar el peso evidenciarlo de los rumores que se den.

Si usted es el empleador, haga que alguien que tenga conocimiento directo sobre el caso participe en la audiencia. La persona que representa y testifica por su empresa debe ser el supervisor o alguien que hubiera visto y oído la situación que causó la separación laboral. Si usted es el reclamante, haga que un testigo de los eventos clave participe en la audiencia. Las personas que no son testigos de los eventos no son necesarios. El árbitro detendrá los testimonios repetitivos, por lo cual no es necesario contar con varios testigos que simplemente brinden el mismo testimonio. Antes de la audiencia, repase con el testigo su testimonio esperado.



## **Testigos y Citatorios**

Ambas partes son las únicas responsables de solicitar la comparecencia de los testigos a la audiencia. Si un testigo se niega a comparecer, es posible solicitar durante la audiencia que el árbitro emita un citatorio judicial. Para que ésta pueda emitirse, debe establecerse que el testimonio del testigo es necesario para la audiencia y que dicha persona se negó a comparecer de forma voluntaria.

Seleccione a testigos con conocimientos directos: una persona que hubiera visto, oído o participado del evento. Un testigo con información de primera mano se considera como una fuente de información más creíble que aquella persona que hubiera oído sobre el evento a través de otra persona.



---

---

---

## ¿Se grabará la sesión?

El árbitro grabará el procedimiento en su totalidad. No se permite ningún otro tipo de grabación. Las transcripciones no estarán disponibles a menos que así lo ordene el tribunal de distrito. Sin embargo, las partes involucradas en la audiencia pueden tener acceso al registro si existiera la posibilidad de continuar con la apelación. Este registro no puede utilizarse en ningún otro litigio.



## El día de la Audiencia

Si la parte que apela no se presenta a la hora fijada para la audiencia, o si la parte que apela no está disponible por teléfono, el árbitro de apelaciones puede desestimar la apelación (NRS.233B.121(5)). Debe llamar de inmediato una vez que sepa que no puede asistir a la audiencia o que se retrasa, y explicar la razón por la cual no puede asistir o se ha retrasado. El árbitro de apelaciones tiene la opción de otorgar una prórroga o de desestimar su apelación. Si el árbitro de apelaciones desestima su apelación, puede solicitar que se abra nuevamente (NAC 612.232) y si se rechaza, apelar el desistimiento a la Junta de Revisión y pedir una devolución, explicando las razones por las que no se presentó.

Al iniciar la audiencia, el árbitro de apelaciones presentará una explicación concisa de los asuntos a cubrir y los procedimientos a seguir. Por lo general, el alcance de la audiencia estará limitado a asuntos identificados en el aviso de la audiencia. Si surgen nuevos asuntos, el árbitro de apelaciones podría ofrecerle un nuevo aviso y la oportunidad de solicitar un aplazamiento con respecto a otros asuntos, o pedirle que se desista de un nuevo aviso (NAC 612.225).

El árbitro de apelaciones tiene el poder de juzgar la “credibilidad” de los testigos. El árbitro de apelaciones puede, por ejemplo, al examinar las declaraciones o conductas anteriores, tomar una decisión con respecto a si el testigo dice la verdad o no. Si usted y su empleador se contradicen el uno al otro pero no hay razón para crearle a uno de ustedes sobre el otro, el árbitro de apelaciones podría decidir el caso con base en quien tenga la “carga de las



pruebas” en la audiencia. Si usted afirma que tenía una buena causa para renunciar a su trabajo, la carga recae en usted para demostrarlo por el peso mayor de las pruebas. Por otro lado, si el empleador ha alegado que usted es culpable de conducta indebida, el empleador tiene la carga de demostrarlo por el peso mayor de las pruebas. Sin embargo, en casos de conducta indebida, una vez que el empleador ha presentado su caso, la carga podría pasar a usted para demostrar que las pruebas del empleador no son ciertas. De ser posible, es importante suministrar documentos u otros testigos que respalden su versión de los sucesos.

El árbitro de apelaciones tiene la responsabilidad de sacar pruebas interrogando testigos de manera lógica y ordenada. El árbitro de apelaciones permitirá también a cada una de las partes o sus agentes autorizados la oportunidad de interrogar a sus propios testigos y de interrogar a los testigos de la parte opositora. El árbitro de apelaciones podría excluir la repetición indebida de testimonios y evitar la interrupción o el nuevo interrogatorio a testigos que sean innecesarios. La audiencia está diseñada de tal manera que no es necesario que a las partes las representen abogados; sin embargo, se permite que las partes tengan a un abogado que las represente si así lo eligen. A menudo, su propio testimonio es la prueba más grande que puede presentar. Las pruebas se marcarán e identificarán. El árbitro de apelaciones está autorizado para desarrollar todos los asuntos relacionados con la elegibilidad para los beneficios y puede aceptar pruebas sin considerar las reglas sobre las pruebas de la ley escrita y el sistema jurídico. Esto incluye pruebas de oídas, las cuales el árbitro de apelaciones está autorizado de recibir y considerar para tomar una decisión. Además, el árbitro debe incluir en el registro y considerar como pruebas todos los registros del Administrador que sean sustanciales para los asuntos (NRS 612.500). El árbitro de apelaciones puede excluir de la audiencia a personas indisciplinadas o que interrumpen en la sala y puede suspender la audiencia si la persona indisciplinada o desordenada se rehúsa o no corrige su comportamiento (NAC 612.228).



## **Decisión del Árbitro y Apelación ante la Junta de Revisión**

Después de la audiencia, el árbitro de apelaciones emite una decisión



por escrito, en la cual incluirá las determinaciones de hechos y las conclusiones legales declaradas por separado. Las determinaciones de hechos y las decisiones se basarán en las pruebas presentadas al árbitro. NRS 233B.125. La decisión debe informar a cada parte del derecho de apelar ante la Junta de Revisión. NAC 612.235. La Junta de Revisión está formada por tres miembros designados por el gobernador: un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores, y un representante del público en general (NRS 612.305).

Usted debe presentar su apelación a más tardar 11 días después de que se le envíe por correo la decisión del árbitro de apelaciones. Si el día 11 cae en fin de semana o en día festivo, puede presentar su apelación el siguiente día hábil. La decisión por escrito del árbitro de apelaciones le notificará el número de días que tiene para presentar su apelación. La apelación se considera presentada en la fecha de entrega en persona, del matasellos o de envío por fax a la oficina de apelaciones.

La Junta de Revisión puede aceptar una apelación presentada después de la fecha límite de 11 días si puede mostrar una buena causa para la apelación tardía (NAC 612.510).

Para apelar, usted debe escribir una carta o documento firmado por usted o su agente debidamente autorizado, que incluya su nombre completo, dirección y número de Seguro Social. Su apelación debe incluir sus razones para apelar (explicando por qué no está de acuerdo con la decisión del árbitro o sus razones para apelar ante la Junta de Revisión).

No se requiere que la Junta de Revisión revise cada apelación. La Junta de Revisión puede negarse a revisar una decisión del árbitro de apelaciones si el árbitro afirmó la determinación de la oficina de reclamos. Si la Junta de Revisión se niega a revisar una decisión, deberá notificar a las partes de su derecho a una revisión judicial (NRS 612.525 y NAC 612.242).

La Junta de Revisión puede restringir a las partes la entrega de argumentos escritos o podría requerir a las partes que presenten argumentos verbales. Si la Junta de Revisión requiere argumentos verbales, se debe enviar un aviso a cada parte por lo menos 7 días antes de la fecha establecida para la revisión, y el aviso debe especificar el derecho a estar representado por un abogado. La Junta de Revisión puede posponer y continuar la revisión una

---

---

---

vez que dé aviso a todas las partes (NAC 612.242).

Las pruebas que considera la Junta de Revisión para revisar casos se limitan a las pruebas entregadas al árbitro de apelaciones, excepto que la Junta de Revisión puede regresar un caso al árbitro de apelaciones para que acepte cualquier prueba adicional. Si se regresa el caso, la Junta de Revisión puede ordenar al árbitro de apelaciones que presente una nueva decisión o podría hacer que las nuevas pruebas se envíen a la Junta de Revisión para su propia decisión (NRS 612.515 y NAC 612.242).

Cualesquiera dos miembros de la Junta de Revisión pueden decidir un caso. Si un miembro está ausente y el voto de los dos restantes tiene como resultado un empate, el caso se diferirá para que lo considere la Junta de Revisión completa. Si se descalifica a un miembro y los dos restantes no están de acuerdo, el caso puede decidirlo el miembro del público. Si el miembro del público es descalificado, la Junta de Revisión buscará un reemplazo temporal (NAC 612.245).



### **La decisión de la Junta de Revisión y la Apelación la Corte**

Una decisión de la Junta de Revisión se convierte en final 11 días después de la fecha en que la Junta envíe su decisión por correo. NRS 612.525. Después de que la decisión sea final, tiene otros 11 días para solicitar una revisión judicial en la Corte de Distrito en el condado donde se desempeñó el trabajo que dio origen a la reclamación. Si trabajó en más de un condado, puede presentar la petición en cualquiera de los condados donde se desempeñó el trabajo (NRS 612.530). A diferencia de las apelaciones ante la Ofician de Apelaciones o la Junta de Revisión , no hay disposición legal para que la Corte permita prórrogas del requisito de 11 días. Según la ley de Nevada, debe presentar su petición para revisión judicial en la corte correcta dentro del plazo permitido por la ley. Si no cumple con la ley al no entregar su petición en la corte correcta, no mencionar a su empleador como parte o no presentar en el tiempo asignado por la ley, su petición debe desestimarse, pues la corte no tendrá jurisdicción sobre el asunto de su caso. Puede presentar una apelación ante la corte por

---

---

---

su cuenta; sin embargo, sería prudente buscar los servicios de un abogado cuando apele, puesto que tiene el requisito estricto de cumplir con las reglas de la corte con respecto a la presentación de su apelación.



## **Conducta Indebida**

### **NRS 612.385**

*NRS 612.385 Despido por conducta indebida: Una persona no es elegible para beneficios la semana en la cual presentó un reclamo de beneficios si fue despedida de su último o penúltimo empleo por conducta indebida relacionada con su trabajo, y sigue no elegible hasta que gane una remuneración en un empleo cubierto que iguale o exceda el monto de su beneficio semanal en cada una de no más de 15 semanas de ahí en adelante, tal como lo determine el administrador en cada caso, de acuerdo con la gravedad de la conducta indebida.*



## **Definición General**

La conducta indebida ocurre cuando un empleado de manera deliberada e injustificada infringe o hace caso omiso de la política o norma razonable del empleador. También se puede hacer una determinación de conducta indebida cuando un empleado actúa de manera descuidada o negligente que muestre una omisión sustancial de los intereses del empleador o las obligaciones y deberes del empleado para con el empleador. La conducta indebida que califique debe contener un elemento de improcedencia.



---

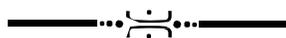
---

---

## **ACTOS COMUNES DE CONDUCTA INDEBIDA**

### **Ausencia del Trabajo o llegar Tarde al Trabajo**

Un empleado tiene el deber de presentarse a trabajar y quedarse en el trabajo de acuerdo con los requisitos razonables del empleador. Si un empleado va a estar ausente del trabajo, es su responsabilidad dar el aviso adecuado a tiempo para permitir que el empleador haga los arreglos como sean necesarios para reemplazar al empleado. No todas las ausencias son predecibles, pero si un empleado sabe que debe presentarse a trabajar y no puede reportarlo, digamos, por enfermedad, el empleado tiene la responsabilidad de informar al empleador tan pronto como sea posible. Se toman en cuenta las políticas razonables del empleador para determinar lo que es el aviso adecuado.



### **Permiso Rechazado**

Es razonable que los empleadores requieran con anticipación el permiso de ausencia, cuando se pueda anticipar la ausencia, por ejemplo, en solicitudes de vacaciones. Sin embargo, un trabajador prudente no tomará tiempo libre cuando se rechace su solicitud. Si a un empleado le niegan el permiso pero de todas maneras se ausenta, se ponderarán la necesidad de la ausencia y las razones del empleador para no otorgar el permiso. Se considerará que el motivo del despido es por conducta indebida si el empleado se ausenta por una razón caprichosa o si el empleado no proporciona una excusa legítima, como no entregar la declaración de un médico en caso de una enfermedad, o si el empleado se ausentó debido a una intoxicación. Si el empleado deliberadamente da una razón falsa para obtener tiempo libre y el empleado sabía que no sería aprobado si el empleador supiera la verdadera razón de la ausencia, en estas circunstancias un despido por deshonestidad es por conducta indebida.





## **Encarcelamiento**

Conducta indebida fuera de horario de trabajo que impide que un empleado cumpla con sus deberes para el empleador se considera conducta indebida para fines de negar los beneficios. La conducta indebida se puede encontrar también si dicha conducta indebida fuera del horario de trabajo se refleja adversamente sobre el empleador. Un empleado que sea encarcelado y que falte al trabajo como resultado de ello debe avisar oportunamente al empleador. En ciertas circunstancias, la notificación oportuna al empleador puede excluir el determinación de conducta indebida.



## **Falla en Mantener Licencias:**

Las personas que necesiten certificación, licencias o permisos para trabajar en su ocupación, como conductores de camiones, trabajadores de atención médica, trabajadores extranjeros, maestros de escuela, etc., tienen la responsabilidad de mantener sus licencias, certificaciones y/o permisos. De no hacerlo, se podría considerar conducta indebida, dependiendo de las circunstancias tal como lo determine el investigador de hechos.



## **Tardanza**

Una de las expectativas básicas en la relación de trabajo es que los empleados se presenten a trabajar cuando esté programado. Muchos empleadores promulgan procedimientos disciplinarios progresivos para castigar a los empleados que lleguen tarde. Se tomarán en cuenta las razones por las que un empleado llegue tarde si se despidió al empleado por esa razón. No obstante lo anterior, una tardanza sustancial por: quedarse dormido, no poder garantizar transporte o falla en garantizar el cuidado de los hijos, por ejemplo, puede constituir conducta indebida. Además, si el empleado se retrasa o se presentará tarde a trabajar por alguna razón, ese empleado debe comunicarse con el empleador tan pronto como sea razonablemente posible y avisar al empleador que llegará tarde. De no dar un aviso oportuno se podría considerar como conducta indebida descalificadora.



## **Deber con el Empleador**

Un empleado tiene un deber de apoyar y servir los intereses del empleador, y no involucrarse en actos o realizar declaraciones que muestren menosprecio por los intereses del empleador. Realizar comentarios desdeñosos e inadecuados que tengan el potencial de perjudicar al empleador, al supervisor, al producto o al servicio, puede constituir conducta indebida. Las quejas dirigidas por los canales adecuados, como la cadena de mando a través de un procedimiento formal de quejas, no son conducta indebida, a menos que llegue al punto de interferir con el trabajo.

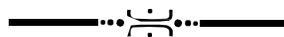
## **Infracciones de seguridad**

Por lo general, una infracción a las reglas de seguridad es conducta indebida, a menos que sea una regla menor, que los trabajadores la desconozcan o que las reglas no se hayan hecho cumplir anteriormente. El grado del riesgo creado por la infracción es importante al determinar la conducta indebida.



## **Insubordinación**

La insubordinación es un rechazo único o continuo a obedecer una orden directa o implícita, de naturaleza razonable, y dada por y con la autoridad debida. La insubordinación puede incluir un acto del empleado que exceda la autoridad otorgada al empleado por su empleador. La insubordinación incluye también declaraciones o comentarios en circunstancias que perjudiquen o tiendan a perjudicar los intereses del empleador. Por último, la insubordinación incluye lenguaje vulgar, profano, insultante, obsceno u ofensivo dirigido al empleador o al supervisor. Si el lenguaje es provocado y es un caso aislado, podría no ser conducta indebida.



## **Deshonestidad**

Involucrarse en actos o declaraciones deshonestas, o ayudar a que otra persona participe en dichos actos, que lesione o tienda a lesionar los

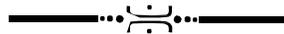
---

---

---

intereses del empleador, es conducta indebida. La conducta indebida cubre a un empleado que deliberadamente no reporta al empleador los actos o declaraciones deshonestas de un compañero de trabajo que provoquen un daño sustancial al empleador. Otros actos de deshonestidad incluyen:

1. Robo y malversación.
2. Apropiación indebida de fondos.
3. Declaraciones falsas en elementos tales como solicitudes de trabajo, tarjetas de horario, reclamos de gastos de viaje o informes de investigación.
4. Razones de ausencia falsas.
5. Declaraciones falsas y maliciosas sobre otras personas.



## **Consumo de drogas o alcohol**

Es conducta indebida si el empleado está bajo la influencia de alguna droga ilegal, que incluye alcohol, a la hora en que se presente a trabajar o regrese a trabajar después de almorzar o de un periodo de descanso. Estar bajo la influencia puede determinarse por el olor al alcohol y/o un comportamiento inusual, como habla mal articulada, sudor abundante e inestabilidad. En Nevada no hay tolerancia al consumo de drogas ilegales en el lugar de trabajo. Al empleado también se le podría declarar culpable de conducta indebida descalificadora por consumo de drogas fuera del horario de trabajo si el empleador tiene una política de libre de drogas. Por lo tanto, aun cuando el empleado no "esté bajo la influencia", el empleado podría ser declarado culpable de conducta indebida por tener cantidades detectables de drogas en su sistema. Por lo general, un resultado positivo en una prueba de drogas se considera conducta indebida. Las razones para realizar pruebas incluyen, entre otras:

1. Pruebas previas al empleo;
2. Sospecha razonable de que el empleado está bajo la influencia;
3. Una política de pruebas aleatorias, o
4. Pruebas después de un accidente.



---

---

---

## **Desempeño en el Trabajo**

El incumplimiento de la persona por desempeñar su trabajo adecuadamente o descuidar su deber es conducta indebida si incumple de manera intencional, deliberada o a sabiendas su desempeño, o si se desempeña de manera sumamente negligente, o si se desempeña con negligencia repetidamente después de una advertencia o reprimenda previa y con un menoscabo sustancial a los intereses del empleador. No es conducta indebida cuando la falla del desempeño se debe a incapacidad, o si la acción es negligencia ordinaria en casos aislados o son errores de buena fe de juicio o discreción.



## **Infracción de las Reglas del Empleador**

Es conducta indebida si un empleado infringe una regla, si la regla es razonable y la persona sabía o debía haber sabido la regla, y la infracción lesiona sustancialmente o tiende a lesionar los intereses del empleador. La infracción podría ser conducta indebida, aun si involucra un asunto menor, si el reclamante ha recibido advertencias previas por infringir esa regla u otras reglas. Aunque el incidente final es la consideración principal para determinar la conducta indebida, una serie de incidentes, aunque no sean conductas indebidas tomadas individualmente, pueden establecer un patrón de conducta perjudicial para los intereses del empleador y convertirse en conducta indebida. Podría no ser conducta indebida si: (1) la regla no se hace cumplir o se hace cumplir selectivamente, (2) la infracción se condona, o (3) el empleador no cumple con su propia política de disciplina progresiva. Aun si el empleador tiene una política de disciplina progresiva, un solo acto, como deshonestidad deliberada, podría considerarse suficiente para apoyar el despido.



## **Relaciones entre Compañeros de Trabajo**

El empleador tiene derecho a esperar que sus empleados no se comportarán entre ellos de una manera que interferirá indebidamente con el



curso eficiente de los negocios. En ocasiones habrá incompatibilidad entre trabajadores, pero si se presenta en actos manifiestos que podrían perjudicar la eficiencia de las operaciones, los actos podrían considerarse como conducta indebida.



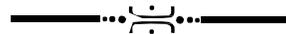
### **Lenguaje Abusivo**

Normalmente no es aceptable entre empleados ni entre empleados ni supervisores. En algunos sitios de trabajo, el lenguaje levemente abusivo es aceptable como comportamiento estándar, a menos que involucre un modo beligerante o burlón hacia personas específicas. (Vea “Insubordinación”.)



### **Altercado**

Una pelea relacionada con el trabajo casi siempre es conducta indebida, a menos que pueda demostrarse que el reclamante actuó en defensa propia y que fuera la otra parte la que intentara dar el primer golpe o la agresión. Un empleado no puede invocar defensa propia como excusa para pelear si el empleado tenía una alternativa razonable.



### **Acoso Sexual**

Es conducta indebida que un empleado, hombre o mujer, acose a otro empleado mediante: (1) Realizar un avance sexual no bienvenido o una solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, (2) hacer que la sumisión a dicha conducta, o el rechazo de la misma, sea base para decisiones sobre el empleo, o (3) crear un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil por dicha conducta.



---

---

---

## Actividades Sindicales

Por lo general, la actividad sindical no viola la obligación del trabajador hacia el empleador, y no se considera conducta indebida. La afiliación a un sindicato, hacer campaña por la sindicalización fuera del tiempo de trabajo en la compañía o apoyar a un sindicato no es conducta indebida. Ni unirse a un sindicato al estar empleado, ni rechazar unirse a un sindicato al estar empleado se considera conducta indebida si cualquier acto diera como resultado el despido. Sin embargo, cuando las actividades sindicales infringen una regla de la compañía conocida y razonable, como solicitar afiliación sin autorización o cobrar cuotas en el tiempo o las instalaciones de la compañía, un despido por esa razón es usualmente conducta indebida.



## Conducta Indebida Grave NRS 612.383

*NRS 612.383 Despido por delitos relacionados con el empleo. No obstante cualquier otra disposición en este capítulo, a toda persona que haya sido despedida por cometer una agresión, incendio provocado a cualquier grado, sabotaje, hurto agravado, malversación o destrucción injustificada de propiedad relacionada con su trabajo, se le negarán beneficios con base en el sueldo ganado del empleador involucrado, siempre y cuando dicha agresión, incendio provocado a cualquier grado, sabotaje, hurto agravado, malversación o destrucción injustificada de propiedad se admita por escrito obajo juramento o en una audiencia de registro por la persona o haya resultado en una condena en una corte de jurisdicción competente.*



---

---

---

## **Renuncia Voluntaria**

### **NRS 612.380**

*NRS 612.380 Dejar el último o penúltimo empleo sin buena causa o para buscar otro empleo. 1. Excepto según se disponga en la subsección 2 [capacitación aprobada], una persona no es elegible para beneficios para la semana en la cual haya dejado de manera voluntaria su último o penúltimo empleo:*

*(a) Sin buena causa, si así lo descubre el administrador, y hasta que obtenga remuneración en un empleo cubierto equivalente o excediendo el monto de su beneficio semanal en cada una de 10 semanas.*

*(b) Para buscar otro empleo y para todas las semanas subsiguientes-hasta que asegure otro empleo u obtenga remuneración en un empleo cubierto que equivalga o que exceda el monto de su beneficio semanal en cada una de 10 semanas - si así lo encuentra el administrador.*



### **Definición General**

Se puede establecer una buena causa para dejar el trabajo si hubiera una razón convincente para renunciar, y no hay otra alternativa razonable excepto renunciar. La persona puede renunciar por razones personales o relacionadas con el trabajo. Una razón personal aceptable puede ser la circunstancia que podría ocurrir en la vida personal de una persona o en su lugar de empleo que podría premiar a cualquier persona razonable a irse, aunque pudiera estar firmemente dedicada al empleador y preferiría quedarse.



### **Renuncia por Razones no Relacionadas con el Trabajo**

#### **Razones de Salud**

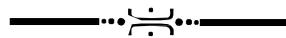
Si la salud se da como una razón para irse, por lo general al reclamante se le requerirá que proporcione una declaración del médico

---

---

---

confirmando la necesidad de que el reclamante renuncie. El consejo de un practicante médico para que considere buscar otro trabajo u otra ocupación podría no ser suficiente específico para establecer buena causa. Sin embargo, podría haber casos en los que una persona pueda tomar la determinación de renunciar cuando la relación de causa y efecto entre el problema de salud y el trabajo sea clara, y en los que la persona tenga un problema crónico o que haya recibido consejo experto recientemente.



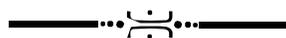
### **Salud de la Familia**

Renunciar al trabajo para proveer cuidado a un familiar lesionado o enfermo podría considerarse como buena causa si es la única solución realista a la situación. Por lo general se requiere de documentación médica que verifique que la persona necesita asistencia intensiva y pruebas de que se consideraron otras alternativas, pero que se rechazaron por buenas razones. Renunciar al trabajo para proveer cuidado a otros podría generar preguntas de la disponibilidad propia para trabajar.



### **Seguir a un Cónyuge**

Si una persona deja el trabajo para seguir a un cónyuge, las razones que tuvo el cónyuge para irse se considerarán como la razón primaria que el reclamante tuvo para renunciar al trabajo. Una pareja casada debe ser considerada como una unidad. Si hay una buena causa para que cualquiera de los cónyuges se mude, hay buena causa para los dos. Cuando la razón de mudarse es el empleo del cónyuge, debe haber una fecha firme y razonablemente inmediata para que el cónyuge comience a trabajar en su nuevo empleo. El mudarse para seguir al cónyuge que no ha encontrado trabajo, pero que piensa que hay mejores oportunidades en otro lugar, es una razón descalificatoria. Aunque la política pública favorece mantener la familia unida, no favorece a parejas que dejan un lugar donde hay trabajo por un lugar donde no hay ninguno.





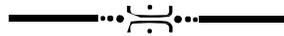
## **Renunciar para Casarse**

Aun si el apego es tal que va a ocurrir el matrimonio, pero todavía no, no existe una buena causa para irse, porque los planes de matrimonio, al distinguirse de un matrimonio legal que ya ha sucedido, no proporciona una buena causa.



## **Seguir a la Pareja**

Nevada no reconoce las uniones de hecho. Aunque la relación sea duradera, no es reconocida como vinculante legalmente y, por lo tanto, si una persona renuncia para seguir a su pareja no se reconocerá como buena causa. Una excepción a la regla podría darse si hubiera hijos menores de edad involucrados en la relación o si el reclamante ha establecido un enlace de pareja con la otra pareja reconocida por la ley estatal o federal.



## **Asistir a la Escuela**

Renunciar a un trabajo para asistir a la escuela no es una razón convincente para presentar un reclamo elegible para beneficios de desempleo.



## **Renuncia por Razones Relacionadas con el Trabajo**

### **Agotamiento de Recurso Razonable**

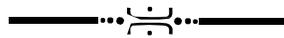
Una persona debe realizar primero intentos para conservar su puesto. Por lo general, la persona debe consultar con el personal de supervisión con respecto a las condiciones inaceptables relacionadas con el trabajo, y tratar de resolverlas o realizar un ajuste con respecto a las condiciones, ya sea que involucre las asignaciones de trabajo o a otros empleados. Si el empleado se

---

---

---

rehúsa a resolver el problema o si no puede resolver el problema o realizar ajustes adecuados a las condiciones de trabajo, entonces la persona podría tener una buena causa para renunciar. Una persona podría tener buena causa para renunciar si el empleador requiere que el empleado realice una acción que es ilegal o insegura; no obstante, al presentar dicho alegato el empleado tendrá la carga de probar la condición ilegal o insegura. No se determinará que hubo buena causa para renunciar simplemente porque un empleado crea subjetivamente que una condición es insegura o ilegal.



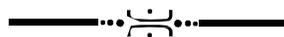
### **Reducción del Sueldo**

Se puede establecer buena causa si el empleado es transferido arbitrariamente con una reducción sustancial de sueldo, o si la reducción de sueldo es sustancial y no viene acompañada por una reducción de horas o un cambio en las obligaciones.



### **Trabajo de Medio Tiempo**

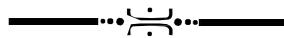
Cuando una persona deja el trabajo porque es trabajo de medio tiempo, se va sin buena causa. Una persona que trabaja medio tiempo está en una mucho mejor posición que una persona que está totalmente desempleada; tiene algo de ingreso, está en posición de obtener trabajo de tiempo completo cuando haya puestos abiertos, y tiene tiempo disponible de buscar un trabajo más deseable en otra parte. El trabajo de medio tiempo no descalificaría necesariamente a personas que hayan establecido al trabajo de medio tiempo como su apego normal al mercado de trabajo, por ejemplo, el incapacitado o anciano que solamente puede trabajar una parte del día.





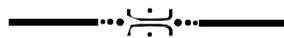
## **Transporte**

El transporte es responsabilidad del empleado y, a menos que los problemas de transporte sean de tal gravedad que no se puedan resolver con esfuerzos razonables, no existe una buena causa para renunciar. Normalmente, no se espera que las personas trabajen más allá de una distancia de traslado ciudadano de sus casas, o que se muden a otra ubicación para aceptar una transferencia u otro trabajo. Pero si en el historial del trabajo propio del empleado o en prácticas usuales en su ocupación se refleja que es usual trabajar lejos de casa, entonces una ubicación más allá de la distancia de traslado ciudadano no es en sí misma una buena causa para renunciar o rehusarse a trabajar.



## **Condiciones de Trabajo Cambiadas**

El empleado tiene la prerrogativa administrativa para establecer condiciones de trabajo, de tal manera que una persona normalmente no tiene buena causa para renunciar si las nuevas condiciones no cumplen con sus preferencias. Sin embargo, un cambio sustancial que haga inestable al trabajo podría crear una buena causa para renunciar.



## **Renuncia para Buscar otro Trabajo**

Una persona tiene buena causa para renunciar si encuentra otro trabajo, pero no tiene buena causa al renunciar simplemente para buscar otro puesto de un tipo preferido o en un lugar preferido. Debe haber una fecha de inicio firme y razonablemente inmediata para que se determine que tiene buena causa.





## **Compañeros de Trabajo Desagradables**

Se puede establecer una buena causa cuando las condiciones de trabajo son intolerables debido a los compañeros de trabajo, pero las condiciones deben demostrarse como intolerables, por ejemplo, con uso excesivo de lenguaje abusivo, acoso de compañeros de trabajo o agresión. El elemento común en este tipo de situación es el requisito de que el reclamante hace un esfuerzo razonable para que cambie la situación y el rechazo consecuente del empleador, o la incapacidad del empleador, para cambiar el comportamiento del compañero de trabajo.



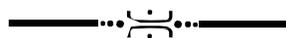
## **Trabajo Inadecuado**

Se presume que los empleados conocen la naturaleza del puesto que aceptan antes de que lo acepten. Una vez que se acepta el empleo, el empleado tiene el deber de continuar su trabajo en ese puesto hasta que asegure otro empleo o que al empleado sea colocado en un puesto donde se vea obligado a renunciar. Renunciar al empleo simplemente porque un empleado determina que el empleo no es adecuado, por lo general no se ve como renuncia por una buena causa.



## **Amenazas en el Trabajo o Fuera del Mismo**

La mayoría de los empleadores pueden controlar a los compañeros de trabajo que pudieran ser amenazantes mientras ambas partes estén en el trabajo, pero tal vez no puedan proteger al empleado amenazado fuera del lugar de trabajo. En otras ocasiones, una persona podría ser acosada fuera del trabajo por, digamos, un ex cónyuge o ex pareja acechante. Se podría requerir al reclamante que muestre una prueba de una solicitud de protección de la policía pero, si eso no funciona, el reclamante podría no tener otra alternativa excepto alejarse de la amenaza o el acoso. En dichas circunstancias, se puede demostrar buena causa.





## **Incapacidad de Cumplir o Mantener las Condiciones de la Contratación**

El empleador tiene la carga de establecer las condiciones de empleo exactas y específicas. Una vez que se define el acuerdo de contratación, el incumplimiento del empleador de ese acuerdo, como la incapacidad de pagar el sueldo completo, podría dar al empleado una buena causa para renunciar. Si el empleador realiza promesas a un empleado prospecto y luego incumple dichas promesas, el empleado podría tener buena causa para renunciar.



## **Renuncia para Autoemplearse**

En general, las personas que renuncian para autoemplearse no son elegibles para los beneficios de desempleo porque todavía están empleadas. Si el proyecto fracasa y la persona regresa al mercado laboral y busca trabajo de tiempo completo y está dispuesta a aceptar trabajo de tiempo completo, podría ser elegible.



## **Pago de Vacaciones NRS 612.430**

*NRS 612.430 Recibo de pago por vacaciones al terminar el empleo:  
Un reclamante será descalificado para los beneficios de cualquier semana después de terminar el trabajo, lo cual podría ser compensado con el pago de vacaciones si no hubiera ocurrido el despido, si el reclamante recibe dicha compensación al momento de la separación en un día de pago normal inmediatamente después del despido.*



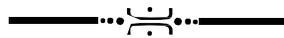
---

---

---

## **Sueldo en Lugar de Aviso; Pago de Indemnización NRS 612.420**

*NRS 612.420 Recibo de sueldo en lugar de aviso; pago de indemnización. Una persona es descalificada para los beneficios de cualquier semana con respecto a la cual reciba sueldo en lugar del aviso o pago de indemnización.*



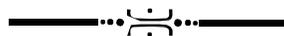
### **Sueldo en Lugar de Aviso**

El sueldo en lugar de aviso es descalificador aun si se paga más allá del siguiente día de pago después de la separación. El periodo de descalificación comenzará con la fecha de separación y se basa en la tarifa de sueldo del reclamante. Si hubiera otros tipos de pagos por separación emitidos al mismo tiempo, los pagos se aplicarán de manera consecutiva.



### **Pago de indemnización**

El pago de indemnización es el pago como reconocimiento de servicios pasados, a menudo basado en los años de servicio anteriores. El pago de indemnización es descalificador sin importar cuándo se pague. La descalificación se basa en el periodo para el cual se compense al reclamante, con base en el nivel de sueldo del reclamante. El periodo de descalificación comenzará con la fecha de separación, no con la semana en que se pague, a menos que existan otros tipos de pagos de separación emitidos al mismo tiempo. De ser así, los pagos se aplicarán de manera consecutiva.



---

---

---

## **Capaz y Disponible**

### **NRS 612.375**

*Para recibir beneficios, NRS 612.375 requiere que usted sea capaz de trabajar y estar disponible para trabajar. Estar disponible para trabajar significa que usted tiene el potencial y está dispuesto a aceptar un empleo adecuado. Ser capaz de trabajar significa que usted debe estar apto físicamente para desempeñar las obligaciones del puesto del trabajo que busca al momento de presentar una reclamación, y debe tener un apego realista al mercado laboral.*



## **Capaz de Trabajar**

Para determinar si es capaz de trabajar, la División tomará en cuenta factores como enfermedad, lesión y cualquier otro problema médico que haya demostrado que afecta su capacidad para desempeñar su trabajo anterior.



## **Disponible para Trabajar**

### **Sus Circunstancias**

Por lo general, la División va a requerir que haga arreglos para sus circunstancias personales, por ejemplo, cuidado de los hijos o transporte, de tal manera que usted pueda aceptar de inmediato un trabajo adecuado. La División podría determinar que las restricciones auto impuestas establecen que usted no está disponible para trabajar. Tener expectativas no razonables de un sueldo alto, no estar disponible para trabajar todas las horas acostumbradas o no estar dispuesto a trasladarse cualquier distancia dentro de la zona local del mercado laboral se podrían determinar como restricciones autoimpuestas que no lo harían disponible para trabajar. También podría estar no disponible para trabajar si se retira por un tiempo del mercado laboral por cosas como vacaciones, asistencia a la escuela, encarcelamiento, etc.



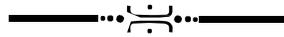
## **Disposición para Trabajar**

Una vez que se hayan identificado sus circunstancias, debe estar dispuesto a eliminar toda restricción controlable que afecte su capacidad de trabajar o de aceptar trabajo.



## **Ajuste al Mercado Laboral**

Se consideran los detalles específicos del mercado local; por ejemplo, los niveles de sueldo prevalentes, turnos y horarios acostumbrados, patrones de traslado y la disponibilidad de puestos en su ocupación acostumbrada. Si sus restricciones reducen considerablemente sus oportunidades de empleo y no está dispuesto a ajustar sus circunstancias, podría resultar no disponible para trabajar.



## **Problemas Comunes de Disponibilidad**

### **Asistencia a la Escuela**

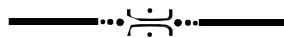
Los estudiantes en un programa académico deben demostrar la disponibilidad de tiempo completo a una cantidad sustancial de empleadores. Ciertos programas de capacitación, como la capacitación vocacional o la capacitación sin goce de sueldo de un empleador que, si no son aprobadas por la ley o el Administrador, no descalifican.





## **Distancia al Trabajo y Transporte**

Se espera que las personas viajen dentro de una zona donde exista una posibilidad razonable de obtener trabajo. La distancia de traslado aceptable puede variar con la ocupación o los niveles de sueldo. Por lo general, si una persona no tiene los medios para llegar a los empleadores potenciales, se considera como no disponible para trabajar.



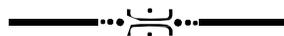
## **Circunstancias domésticas**

Se le podría considerar no disponible para trabajar debido a circunstancias domésticas, como cuidar a familiares. Si usted cuida a alguien la mayor parte del horario cuando existen oportunidades de trabajo, podría quedar como no disponible para trabajar. La División tomará en cuenta las condiciones de trabajo prevalentes y su experiencia en trabajos anteriores a pesar de estas restricciones.



## **Sueldo**

Debe estar dispuesto a aceptar el empleo con el nivel de sueldo prevalente en el área para su ocupación acostumbrada y experiencia.



## **Situación Sindical**

Si usted es miembro de un sindicato al día en sus obligaciones, que por costumbre obtiene trabajo a través del sindicato, puede demostrar su disponibilidad para trabajar manteniendo el contacto con el gremio. Sin embargo, si usted es miembro del sindicato que no obtiene trabajo por costumbre a través de un gremio de contratación, entonces debe cumplir con los requisitos de búsqueda activa aplicables a reclamantes no sindicalizados.



## **Empleo de Medio Tiempo**

Una persona empleada de medio tiempo y que gana menos que su monto de beneficios semanales podría ser elegible para beneficios parciales.



## **Permiso de Ausencia**

Un permiso de ausencia acordado mutuamente indica por lo general un retiro temporal del mercado laboral. Al estar en permiso, no se considera que un reclamante esté disponible para trabajar. Después de que termine el permiso y de que el reclamante regrese a trabajar, si el empleador no lo puede poner a trabajar de nuevo, el reclamante podría ser elegible para beneficios.



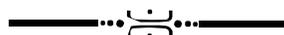
## **Trabajo Ligero**

Las personas que no han podido trabajar por razones médicas y a quienes luego se les permite realizar trabajo ligero, en general se consideran disponibles para trabajar al recibir permiso, aunque el empleador no las pueda regresar a trabajar o no tenga puestos de trabajo ligero.



## **Trabajo Adecuado NRS 612.390**

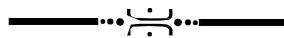
*Los reclamantes de beneficios de desempleo podrían ser descalificados si la División descubre que el reclamante ha incumplido, sin una buena causa, ya sea al no solicitar trabajo disponible y adecuado cuando lo indique la División, o al no aceptar trabajo adecuado cuando se lo ofrezcan.*





## **Hubo una Oferta o Recomendación de Trabajo de Buena fe**

Debe establecerse que hubo una oferta de trabajo genuina para un puesto específico antes de que ocurra una descalificación. Una oferta de buena fe por lo general incluye una fecha inicial, una hora para reportarse, horario de trabajo y nivel de sueldo. La oferta debe transmitirse al reclamante.



## **El Puesto era Adecuado**

Se determina al considerar habilidades, capacitación, experiencia, capacidades e ingresos anteriores del reclamante. La División tomará también en cuenta si el sueldo, el horario u otras condiciones del puesto son sustancialmente menos favorables que las que prevalecían en un trabajo similar en la zona. No puede ser una condición del empleo que el solicitante deba unirse a un sindicato, o renunciar o abstenerse de unirse a un sindicato. Si el empleado acepta el trabajo y después renuncia porque el empleado cree que el trabajo es inadecuado, por lo general se negarán los beneficios porque el empleado renunció sin una buena causa.



## **¿Tuvo el Reclamante Buena Causa Para Rechazar el Empleo?**

Podría haber razones personales para rehusar el trabajo, como una enfermedad, o la falta de alguien que cuide al hijo o de transporte. Si las circunstancias personales estuvieran dentro del control del empleado, este debe demostrar que hizo todo esfuerzo razonable para eliminar las restricciones antes de rehusarse a trabajar. Rehusarse a trabajar hace surgir la cuestión de la disponibilidad.



---

---

---

## **Problemas Comunes Sobre Trabajo Adecuado**

### **Circunstancias Domésticas**

Algunas situaciones pueden establecer una buena causa para rehusarse a trabajar, como cuidar hijos, padres, otros familiares, o responsabilidades relacionadas con enfermedades o muerte de familiares. El reclamante debe demostrar que las restricciones le impidieron aceptar el trabajo y que el empleado no tuvo control sobre las circunstancias. (Sin embargo, recuerde que estas situaciones hacen surgir la cuestión de la disponibilidad.)



### **Cuestiones Relacionadas con el Puesto**

Si una persona rechaza un puesto o una recomendación para un puesto, la división considerará cuestiones como la duración del desempleo, ingresos y condiciones de trabajo anteriores, su prospecto de otro empleo y la disponibilidad de trabajo en su ocupación.



### **Riesgo para la Salud o la Seguridad**

El trabajo que involucra riesgos significativos a la salud o la seguridad, incluida la salud mental, no es trabajo adecuado. Para rehusarse con una buena causa, un reclamante debe establecer que el trabajo ofrecido perjudicaría su salud. Se podrían requerir declaraciones médicas.



### **Trabajo Acostumbrado**

Un reclamante podría rehusarse a trabajar por no estar en su tipo de trabajo acostumbrado. Mientras se prolongue el desempleo, se podría requerir que el reclamante estuviera disponible para más tipos de trabajo.



## **Sueldo Esperado**

El trabajo no es adecuado si el sueldo es sustancialmente menor para trabajos similares en esa zona. Mientras se prolongue el desempleo, se espera que los reclamantes consideren aceptar sueldo más bajo.



## **Habilidades de mMayor Nivel**

Un reclamante podría rehusarse a trabajar porque el puesto no hace uso de sus habilidades de mayor nivel. Mientras se prolongue el desempleo, se espera que los reclamantes acepten trabajo que requiera menos experiencia y capacitación.



## **Prospecto de Trabajo más Deseable**

Un reclamante puede establecer una buena causa si existe una posibilidad razonable de regresar a un puesto anterior, si es en un periodo breve o la posibilidad de un mejor puesto.



## **Descansos Académicos Años Sabáticos con Goce de Sueldo NRS 612.432 and 612.434**

*Por lo general, todos los empleados de una institución educativa o servicio educativo no serán elegibles para los beneficios de desempleo durante las vacaciones escolares o periodos vacacionales por días festivos o entre periodos o años académicos, si hubiera una garantía razonable de empleo el siguiente periodo o año. Tener un permiso sabático con goce de sueldo también lo descalifica.*

---

---

---

## **Oportunidad**

### **NRS 612.475, 612.495 and 612.515**

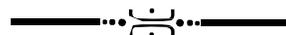
*Toda persona o empleador con el derecho a un aviso de determinación por la División de Seguridad de Empleo podría presentar una apelación para la determinación, pero debe presentarse en un plazo de 11 días. Toda persona o empleador con el derecho de una decisión de un árbitro de apelaciones puede presentar una apelación, pero debe hacerlo en un plazo de 11 días. Toda persona con derecho a una decisión de una Junta de Revisión puede presentar una apelación ante la corte de distrito, pero debe presentarla en un plazo de 11 días después de que la decisión de la Junta de Revisión se haga final.*



## **Pagos Excesivos**

### **NRS 612.365**

*Los pagos excesivos pueden ser ocasionados por cualquiera de diversos factores, que incluyen un error simple de la División, el incumplimiento de un reclamante de proporcionar datos precisos acerca de su separación, una cuestión que conduce a una revocación por parte de un árbitro de apelaciones, Junta de Revisión o Corte, información tardía que ocasione que la División revoque una determinación, cambios a una determinación monetaria. Los pagos excesivos se pueden apelar como cualquier otro asunto. En general, para ser liberado de un pago excesivo, el reclamante debe demostrar que el potencial de sus ingresos ha sido limitado por las circunstancias, como lesión o enfermedad, y que no podrá pagar. Con solo demostrar la falta de incumplimiento o que el pago creará un apuro financiero temporal, por lo general será suficiente para obtener un desistimiento. Si el pago excesivo es resultado de una tergiversación, fraude o no divulgación deliberada por parte del reclamante, no se desistirá el pago excesivo sin importar la capacidad de pago del reclamante.*



---

---

---

## **Disputa Laboral**

### **NRS 612.395**

*Un reclamante será descalificado para los beneficios de desempleo si este se debe a una disputa laboral activa en progreso, donde tuvo su último empleo, a menos que pueda demostrar que no participa ni financia ni está interesado directamente en la disputa laboral, ni que pertenece a un grado y clase de trabajadores involucrados directamente en la disputa. Un trabajador en huelga puede demostrar su falta de participación en la disputa haciendo una oferta no calificada para regresar a trabajar. Por lo general, los cierres patronales se consideran como disputas laborales y, por lo general, los empleados involucrados durante las negociaciones laborales no son elegibles para recibir beneficios de seguro de desempleo.*



## **Tergiversaciones**

### **NRS 612.445**

*Cuando la División determina que un reclamante ha hecho una declaración o representación falsa, sabiendo que era falsa, o deliberadamente no reveló un hecho sustancial con el fin de obtener o aumentar sus beneficios, se requerirá que el reclamante pague en efectivo los fondos obtenidos fraudulentamente y puede ser descalificado por hasta 52 semanas o hasta que todos los beneficios impropriamente recibidos sean devueltos en su totalidad.*

## **No Divulgación**

### **NRS 612.265 and 612.533**

*Solamente una parte, reclamante, empleador o División tiene derecho a información suministrada a la División para fines de determinar un reclamo de desempleo, y solo para la presentación adecuada de la reclamación. Un reclamante o unidad de empleo no tiene derecho a la información de los registros de la División para otro fin. Una vez que se establezca la cuestión de elegibilidad, se cerrará el expediente. Solo bajo ciertas circunstancias, como cuando se consideren otras cuestiones ante*

---

---

---

*otras dependencias estatales y federales, tal como se especifica en la ley, se pueden tener disponibles los registros de la División. Todo determinación de hechos o ley, juicios, determinaciones, conclusiones u órdenes conforme a este capítulo no son admisibles ni vinculantes en cualquier acción o proceso legal subsiguiente o separado.*



## **Representación Legal**

El proceso de apelación dentro de la División de Seguridad de Empleo está diseñado para permitir que la gente presente su apelación sin la ayuda de un abogado. Sin embargo, un abogado o un representante puede asistirle durante el proceso administrativo. Normalmente tendría que pagar usted mismo por un abogado; no obstante, algunas dependencias brindan asistencia legal a bajo costo o sin costo en casos específicos a individuos que no pueden pagar a un abogado. ESD no declara ni garantiza que dichas agencias tomarán su caso, ni hace declaración alguna acerca del tipo o la calidad de los servicios legales que le podrían prestar. Las siguientes dependencias han solicitado que ESD enliste sus nombres y números de teléfono. Puede haber otras dependencias u oficinas no enlistadas aquí, que están dispuestas a prestar servicios legales a bajo costo o sin costo para usted.

### **SERVICIOS LEGALES DE NEVADA**

**CONDADO DE CLARK: (702) 386-0404**

**CONDADO DE WASHOE: (775) 284-3491**

**LÍNEA GRATUITA: (866) 432-0404**

### **CONDADOS RURALES, SERVICIOS LEGALES DE NEVADA**

**CARSON CITY: (775) 883-0404**

**ELKO: (775) 753-5880**

**LÍNEA GRATUITA: (800) 323-8666**

Referencias a abogados que cobran por sus servicios pueden obtenerse a través del Servicio de Referencia e Información del Colegio de Abogados del Estado de Nevada:

**LAS VEGAS: (702) 382-0504**

**LÍNEA GRATUITA: (800) 789-5747**