VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Sobrepago de Beneficios

¿Que es un Sobrepago?

Un sobrepago ocurre cuando recibes seguro de desempleo que no tenias derecho. Esto puede suceder por varias razones. Pueden incluir:

- Usted hizo un error cuando reclamó beneficios semanales.
- Usted no estaba listo o dispuesto a trabajar.
- Usted no completó las actividades de búsqueda de empleo requeridas durante una o varias semanas.
- Usted le dio al Departamento de Trabajo información falsa o engañosa cuando reclamó beneficios semanales.

¿Que pasa si recibo una determinación de sobrepago?

Si usted recibió sobrepago, va a recibir un aviso por escrito a vuelta de coreo. El Aviso de Determinación de Sobrepago da instrucciones al reclamante de como mandar un cheque o giro postal para pagar el total que debes. También da instrucciones de como solicitar un plan de pago. Los sobrepagos y multas monetarias pueden ser recaudadas a través de su devolución de impuestos del estado o federal. Además, si en el futuro usted reclama beneficios, el Departamento de Trabajo puede reducir todo lo que usted debe de esos beneficios. Cualquier pago parcial que usted envíe será usado primero para pagar las multas y después para el balance que usted debe. Si usted no paga la multa pueden tomar acciones legales contra usted. Si usted no está de acuerdo con la determinación de sobrepago, usted tiene derecho a pedir una audiencia.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

¿Que es una multa monetaria?

Una multa monetaria se aplica si el Departamento de Trabajo determina que usted intencionalmente ha hecho declaraciones falsas o no reveló toda la información necesaria para poder obtener beneficios.

¿Puede usted apelar la determinación de sobrepagos?

Si, si usted no está de acuerdo con la determinación de sobrepago, usted tiene el derecho de solicitar una audiencia. La audiencia tendrá lugar a través del teléfono. La audiencia será llevada a cabo por un juez imparcial que es empleado por la Junta de Apelaciones del la Oficina de Seguros de Desempleo. Si usted esta presente en la audiencia y pierdes todo o parte del caso, usted puede apelar a la Junta de Apelación. Si la Junta de Apelación no falla a su favor, usted tiene 30 días a partir de la fecha de la decisión de la Junta de Apelación para solicitar nuevamente a la Junta de Apelación que reconsideren la decisión, o puedes apelar a la División de Apelaciones de la Corte Suprema del Estado, Tercer Departamento. El Departamento de Trabajo tratar de no colectar pagos mientras la apelación esta en progreso. Cualquier pago que usted haya enviado se lo devolverá si determinan que usted tiene derecho recibir beneficios.

¿Cual es la diferencia entre un sobrepago o una multa monetaria?

Un sobrepago es un beneficio que usted no tiene derecho a recibir. Una multa monetaria es una multa que se ha añadido al total del sobrepago de beneficios cuando el Departamento de Trabajo determina que usted intencionalmente ha hecho declaraciones falsas o no reveló toda la información necesaria para poder obtener beneficios.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

¿Que es una multa de día perdido?

Un día (o días) perdidos son días en el futuro por lo que usted no podrá recibir beneficios del Seguro de Desempleo. Los días perdidos son determinados si usted intencionalmente ha hecho declaraciones falsas o no reveló toda la información necesaria para poder obtener beneficios. Una multa de día perdido puede ser por un día o varios días. Por cada día perdido, usted perderá 25% de sus beneficios por esa semana. Si tienes cuatro días perdido, usted no recibirá beneficios esa semana. Eso es porque hay un máximo de cuatro días de beneficio en una semana. Si tienes mas de cuatro días perdidos, los días adicionales se pasan a la semana siguiente.

¿Como un día perdido puede afectar en el futuro mis solicitudes?

Si sus multas de días perdidos no han expirado, cualquier pago en el futuro serán usado primeramente para satisfacer sus multas de días perdidos. Esto reducirá la cantidad de dinero que usted recibirá en el futuro de beneficios de desempleo.

¿Como puedo solicitar un plan de pago?

Llamas:
Collections Unit at 800-533-6600
O
Escriba a:
Unemployment Insurance Division
NYS Department of Labor
P.O. Box 1195
Albany, NY 12201
En su solicitud asegúrese de escribir solamente los últimos cuatro dígitos de su numero de Seguro Social.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Asuntos Comunes de Sobrepagos

Abandono Voluntario

La Ley de Seguro de Desempleo requiere que un reclamante que voluntariamente se va de desempleo es descalificado si la separación es “sin una buena causa.” El termino “separación voluntaria” como se usa en un estatuto significa dejar el empleo por su propia voluntad. Incluye renunciar sin que su empleador lo haya obligado y fallo de no regresar al trabajo después de un periodo de desempleo temporario o permiso de ausencia. Un reclamante despedido por actos que no le dejan al empleador otra opción excepto despedir al empleado de acuerdo con la ley, regulaciones del gobierno o contrato también se considera separación voluntaria.

Una vez establecido que la separación del reclamante es voluntaria, el juez determinar si las circunstancias de la separación fueron con o sin buena causa. Si la separación es voluntaria, entonces debe determinarse si la razón por la separación de reclamante es convincente. El ALJ analizará si usted tomo los pasos necesarios para proteger su empleo antes de abandonarlo. Esto es porque, aunque el reclamante pueda tener una razón convincente para dejar su empleo, es requerido que usted tome los pasos necesarios para proteger su empleo antes de abandonarlo y usted debe darle a su empleador oportunidad de discutir sus preocupaciones.

- Buena Causa Legal

Además de otras circunstancias que puedan constituir buenas causas, el estatuto tiene situaciones especificas que proveen buena causa para separación voluntaria de empleo: donde aparecen circunstancias que han permitido que el reclamante rehúse el empleo cuando primeramente se le ofreció de acuerdo con la Ley Laboral §593.2; 4 donde un acurdo colectivo o un plan escrito por el empleador permite al empleado elegir dejar temporalmente el trabajo cuando hay ralentización en el trabajo y el empleador da consentimiento para esa elección; el reclamante se separa del empleo por razones familiares, incluyen pero no se limitan a el reclamante cree que continuar en ese empleo puede poner en peligro a cualquier miembro de su familia debido a violencia domestica; y el reclamante renuncia para cuidar de un familiar enfermo o discapacitado. Un reclamante es descalificado recibir beneficios si la separación del empleo fue el resultado del reclamante contraer matrimonio.

Si el Departamento de Trabajo determina que usted voluntariamente dejo su trabajo sin “buena causa,” dependiendo de los datos de so caso usted puede alegar que:

- Usted tenia “buena causa” para dejar su trabajo por una de las razones calificativas
- Usted no dejó su trabajo

- Mala conducta

La definición, “mala conducta,” no esta presente en el estatuto, pero, la División de Apelaciones ha determinado que “mala conducta” es un comportamiento perjudicial a los intereses del empleador o es una violación de condiciones del trabajo razonable. Las acciones del reclamante no necesitan ser voluntariosas o elevarse a un nivel de mala conducta. Mala conducta puede encontrarse en casos de negligencia grave, indiferencia, o un patrón repetitivo de descuido. Circunstancias que no justifican imponer una descualificación por mala conducta, incluye: ineficiencia, rendimiento inadecuado como resultado de inhabilidad o incapacidad, inadvertencia o negligencia ordinaria en situaciones aislada, o errores cometidos con buenas intenciones. Las decisiones de la corte han indicado que “mala conducta” puede incluir actos o omisiones cometidos fuera del trabajo y también en el trabajo, si demuestra efectos desfavorables. Además, debe haber una relación directa entre el momento del incidente final y la terminación del empleo, y se debe comprobar que el ultimo incidente es la causa directa de la terminación.

El Estatuto

- La Ley Laboral §593 (3) menciona el problema de la mala conducta. Dice: “Ningún días de desempleo deberá ser considerado después que el reclamante perdió su empleo por mala conducta relacionada con su empleo hasta que el o ella subsecuentemente haya trabajado y ganado remuneración al menos igual a diez veces su beneficio semanal.” La Ley Laboral §527 indica que un reclamante no puede usar salarios del empleo que termino debido a la mala conducta para establecer una solicitud de beneficios.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Si El Departamento de Trabajo determina que usted fue despedido debido a la mala conducta, dependiendo en los datos de su caso, usted puede argumentar:

- Sus acciones no se elevaron al nivel de mala conducta.
- Para conducta criminal, usted puede argumentar que la conducta no tiene suficiente nexo ha su trabajo.
- Usted no sabia que sus acciones pudieran conducir a que lo despidieran o fuese mala conducta.
- Las acciones de mala conducta no están suficientemente relacionadas a su ser despedido de su trabajo, i.e., la mala conducta ocurrió meses antes de que lo despidieran, o usted fue despedido por otras razones.

Recursos Adicionales

- UIAB Bench Manual: https://uiappeals.ny.gov/bench-manual
  - Esto puede utilizarse para buscar mas información en su problema legal, y asistir en formular su argumento legal.

- Decisiones de Apelación: https://uiappeals.ny.gov/searchdecisions
  - Esto puede utilizarse para buscar casos similares al suyos en los que la junta de apelaciones estuvo a favor del reclamante. Usted puede citar estos casos como ejemplos para una decisión en su favor. Aunque el ALJ no esta obligado por la decisión de la junta de apelaciones, puede usarse como evidencia en su favor.