

ELEGIBILIDAD PARA SEGURO DE DESEMPLEO (UNEMPLOYMENT INSURANCE)

¿Teme usted que un abusador, acosador, o instigador de la agresión sexual la lastima a usted o a sus hijos mientras usted está en el trabajo? ¿La están acosando, hostigando, o amenazando en el trabajo? ¿Tiene tanto miedo que esta considerando resignar a su trabajo para protegerse o para proteger a sus hijos?

Si la violencia doméstica o sexual le hace difícil mantener su trabajo, debe hablar con su supervisor. Por ejemplo, usted le puede solicitar a su supervisor ciertos cambios en su empleo, tal como un cambio de sitio o que un oficial de seguridad la acompañe a su carro por las noches. Sin embargo, todavía puede sentirse muy insegura para quedarse con el trabajo o tal vez pierda su trabajo. Esta guía le describe el sistema de seguro de desempleo y los pasos que puede tomar para obtener estos beneficios.

1. ¿Qué son beneficios de seguro de desempleo (“unemployment insurance benefits”)?

El sistema de seguro de desempleo fue creado para reemplazarle temporariamente parte del ingreso a las personas que han perdido su trabajo sin culpa propia. Para calificar para estos beneficios usted debe de estar disponible para trabajar y buscando trabajo, pero sin poder encontrarlo. Estar “disponible para trabajar” (“available to work”) significa que usted es físicamente y mentalmente capaz de trabajar. En la mayoría de los estados, ciertas circunstancias pueden ser justificaciones para estar indisponible para trabajar, tal como: si usted está lesionada debido a la violencia doméstica o sexual y no puede trabajar, si usted se está escondiendo y/o está viviendo en una casa de socorro que le prohíbe trabajar; si tiene que cuidar a sus hijos el día entero por que están muy pequeños o si usted no tiene acceso a cuidado primario. Si usted se encuentra en alguna de estas circunstancias, usted es considerada “indisponible para trabajar” y no es elegible para beneficios. Sin embargo, algunos estados tienen exenciones dentro de la ley para las víctimas de la violencia doméstica (vea la pregunta #2 siguiente, y contacte a un abogado en su área o a **Legal Momentum** para más información.)

Las regulaciones que dictan quienes son elegibles, cuanto dinero pueden coleccionar, y por cuanto tiempo pueden recibir beneficios varían por estado. Estas regulaciones generalmente toman en cuenta cuanto tiempo usted trabajó por el mismo empleador, cuantas horas por año usted trabajó, cuanto dinero ganaba, y la razón por la cual perdió su trabajo.

2. ¿Si mi situación se vuelve tan peligrosa que tengo que resignar a mi trabajo, puedo recibir beneficios de seguro de desempleo?

Elegibilidad para Beneficios — el requisito de “buena causa” (“good cause”): La mayoría de los estados le pagan beneficios solamente a las personas que han dejado su trabajo con “buena

causa.” El significado de “buena causa” depende del estado. En California, una “buena causa” es considerada “una razón real, substancial, y constrictiva de semejante naturaleza que una persona razonable con el deseo legítimo de mantener su empleo tuviera que tomar la misma decisión.” Ejemplos de “buena causa” incluyen: el temor de una empleada por su salud y seguridad, o la necesidad de resignar a un trabajo para acompañar a su esposo si acepta otro trabajo en otra parte del estado o del país. Si una empleada deja su trabajo sin “buena causa” será negada beneficios de desempleo por que se considera que “resignó voluntariamente” (“voluntarily quit”).

La violencia doméstica o sexual como “buena causa”: Varios estados reconocen que una víctima de violencia tiene “buena causa” para dejar su trabajo si tiene que protegerse a sí misma, a su familia, o a los otros empleados. Algunas de estas leyes también le aplican a las víctimas de la agresión sexual o del acoso; y otros estados definan “la violencia doméstica” ampliamente para incluir el acoso y la agresión sexual. Desde enero del 2005, los estados siguientes tienen leyes que hacen a las víctimas de la violencia doméstica expresamente elegibles para beneficios de desempleo si tienen que dejar su trabajo debido a la violencia:

• Arizona	• California	• Colorado	• Connecticut
• Delaware	• El Distrito de Columbia	• Illinois	• Indiana
• Kansas	• Maine	• Massachusetts	• Minnesota
• Montana	• Nebraska	• Nuevo Hampshire	• Nueva Yérsey
• Nuevo México	• Nueva York	• Carolina del Norte	• Oklahoma
• Oregon	• Rhode Island	• Dakota del Sur	• Texas
• Washington	• Wisconsin	• Wyoming	

Para más información sobre las leyes en estos estados y para estar al tanto de otros estados que tienen leyes similares, obtenga nuestra guía de leyes estatales titulada “State Law Guide: Unemployment Insurance” en <http://www.legalmomentum.org/html/issues/vio/LEGALMOMENTUM-UI.pdf>.

Si su estado no especifica que la violencia doméstica es “buena causa” para dejar su trabajo, usted todavía puede ser elegible por beneficios de desempleo, pero tiene que comprobar que la violencia doméstica o sexual es “buena causa.”

Cuestiones de salud y seguridad como “buena causa”: Un empleado que es forzado a dejar su trabajo por temor a su vida y salud puede ser elegible por beneficios de seguro de desempleo bajo la exención dentro de la ley por “buena causa.” La mayoría de los estados reconocen que el dejar un trabajo por que le causa peligro a su seguridad, su salud o su comodidad es “buena causa.” Por ejemplo, un lugar de empleo donde tiene que trabajar con maquinaria peligrosa o donde tiene que sufrir hostiga sexual, aunque le haya informado a su empleador de la situación, es considerado un lugar de empleo peligroso. Un empleado que sufre daños físicos y mentales en su lugar de trabajo y subsecuentemente deja su trabajo, lo deja con “buena causa” y puede coleccionar beneficios de seguro de desempleo. Así que por ejemplo, si su abusador trabaja con usted y usted le ha informado a su empleador sobre la situación, pero el o ella la ha ignorado, y usted deja su trabajo temiendo su vida o seguridad, usted puede ser elegible para seguro de desempleo.

Las cortes en diferentes estados varían en sus decisiones sobre la elegibilidad de las víctimas del abuso para beneficios de seguro de desempleo. Si usted ha sido negada beneficios, por favor contacte a **Legal Momentum**.

3. ¿Si soy despedida de mi trabajo, califico para recibir beneficios?

Generalmente, usted califica para beneficios de seguro de desempleo si fue despedida por una razón *no relacionada* (“*unrelated*”) a su desempeño en el trabajo. Por ejemplo, si usted es despedida por ser víctima de la violencia doméstica usted es presumida elegible para seguro de desempleo en algunos estados, incluyendo a Maine y a Nueva Yórsey.

Sin embargo, en la mayoría de los estados si usted es despedida por un acto de “mala conducta,” dependiendo del significado del término en la ley de su estado, usted no es elegible para seguro de desempleo. Por ejemplo, si usted faltó varios días de trabajo sin excusa o si no pudo cumplir con los deberes de su trabajo, aunque la razón sea porque usted es víctima de la violencia doméstica, no califica para seguro de desempleo.

En cambio, si usted no ha faltado un día de trabajo que no sea cubierto bajo las regulaciones del permiso de ausencia o si ha cumplido con todos sus deberes en el trabajo, es elegible para seguro de desempleo.

Repetimos que los requisitos para elegibilidad son diferentes dependiendo de las leyes del estado, así que es importante que contacte a la agencia de desempleo en su estado para asegurarse si usted califica o no.

4. ¿Cómo aplico para recibir seguro de desempleo?

Contacte a la agencia que administra el seguro de desempleo en su estado y pregunte como aplicar para beneficios de desempleo.

Un representante de la agencia hará una cita para tener una entrevista con usted en persona o por teléfono. Es importante que coopere con la agencia estatal y que le provee toda la información necesaria sobre la pérdida de su trabajo. Es decir, si usted dejó su trabajo por que su abusador la amenazaba constantemente con venir a su trabajo para lastimarla y usted le informó a su empleador, pero el o ella la ignoró, le debe contar todo esto al representante del estado. Le parecerá que esto es inaplicable, pero diciéndole esto al representante del estado puede determinar si usted recibe beneficios o no. Sea honesta y describa su situación en detalle. Antes del final de su entrevista, pregúntele al representante sobre los recursos disponibles para recibir entrenamiento profesional o si posiblemente le puede ofrecer asistencia para cambiar su local.

5. ¿Qué tal si me niegan beneficios de seguro de desempleo?

Si le niegan beneficios después de su aplicación inicial, debe de apelar la decisión. Una apelación le da una segunda oportunidad para presentar su argumento para recibir beneficios de desempleo. Si recibe un aviso que le han negado beneficios, llame a la agencia estatal que se lo mandó para preguntar como apelar la decisión. Es importante hacer esto inmediatamente porque en la mayoría de los estados usted tiene solamente un poco de tiempo para apelar la decisión.

6. ¿Cuál es la diferencia entre el seguro de desempleo y la asistencia social (welfare)?

El seguro de desempleo, según la descripción en la pregunta #1, es una ayuda temporaria para las personas que han perdido o han dejado su trabajo sin culpa propia. La asistencia social es un programa federal administrado al nivel estatal del cual una persona puede recibir beneficios por no más de cinco años de su vida entera en cambio por su participación en ciertos programas como “de la asistencia social al trabajo” (“welfare-to-work”).

Una víctima de la violencia doméstica o sexual que ha sido despedida o ha dejado su trabajo puede ser elegible para la asistencia social y el seguro de desempleo, pero no puede colectar los dos beneficios a la misma vez. Cada programa tiene diferentes requisitos y limitaciones, usted debe de considerar las diferencias antes de decidir para cual va aplicar.

Además, las víctimas de la violencia doméstica o sexual que han sido negadas seguro de desempleo y han apelado su caso, pueden colectar asistencia social mientras esperan una decisión de la agencia de desempleo.

7. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.

Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).

©2001 Legal Momentum; reformateado y actualizado 2005.