

STATE OF NORTH CAROLINA
BOARD OF REVIEW



CON RESPECTO A:

Decisión de la Autoridad Superior Nro.

A/A:

Reclamante

Empleador

EXPOSICIÓN DEL CASO:

El reclamante presentó un NUEVO RECLAMO INICIAL (NRI) por beneficios del seguro de desempleo efectivo . En lo consiguiente, la División de Seguridad de Empleo (“División”) determinó que el monto de beneficio semanal a pagar al reclamante fuera \$ y, durante el año de beneficios establecido por el reclamante, el monto máximo de beneficios del seguro de desempleo a pagar al reclamante fuera \$.

El reclamo fue derivado a un conciliador en relación a la cuestión de la desvinculación del último trabajo. El conciliador emitió una determinación bajo el Nro. de expediente , en la cual halló al reclamante (descalificado) (no descalificado) para los beneficios. El (reclamante) (empleador) presentó una apelación a la determinación y el asunto fue tratado por el/la Juez de Apelaciones (name) bajo el Nro. de expediente . Los siguientes individuos comparecieron a la audiencia ante el/la Juez de Apelaciones: . El , el/la Juez de Apelaciones emitió una decisión en la cual halló al reclamante (no) descalificado para recibir beneficios del seguro de desempleo, según la Decl. Gen. § 96-14() de N.C. **El (reclamante) (empleador) ha apelado.**

DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS:

1. El reclamante ha presentado continuos reclamos por beneficios del seguro de desempleo durante el periodo del al . El reclamante se ha registrado por trabajo ante la División, luego se ha presentado en una oficina de desempleo, como lo solicitó la División, y ha hecho un reclamo por beneficios de acuerdo con la Decl. Gen. § 96-15(a) de N.C.
2. El reclamante comenzó a trabajar para el empleador el o alrededor del como . (Él) (Ella) trabajó por última vez para el empleador el .



ESCRITO DE ALEGATOS:

La Ley de Seguridad de Empleo estipula:

- (a) Todo individuo que la División considere desempleado por conducta inapropiada en el trabajo es descalificado para los beneficios. El periodo de descalificación comienza con el primer día de la primera semana en que el individuo presenta un reclamo para beneficios después de transcurrida la conducta inapropiada.
- (b) Cualquiera de las siguientes son conductas inapropiadas en el trabajo:
 - (1) Conducta que demuestra desconsideración obstinada y carente de sentido hacia el interés del empleador, como así también violación o desconsideración deliberada hacia los patrones de comportamiento que el empleador tiene derecho a esperar de un empleado o que explicó a un empleado de manera oral o escrita.
 - (2) Conducta que demuestra desatención o negligencia a tal punto o recurrencia que manifiesta una desconsideración intencional y sustancial hacia los intereses del empleador o los deberes y obligaciones del empleado con respecto al empleador.
- (c) Los siguientes ejemplos son pruebas prima facie de conducta inapropiada que pueden ser refutadas por el individuo que presenta un reclamo por beneficios:
 - (1) Violación de las políticas escritas de alcohol o drogas ilegales dispuestas por el empleador.
 - (2) Asistencia al trabajo con una considerable afección por alcohol o drogas ilegales.
 - (3) Consumo de alcohol o drogas ilegales dentro de las instalaciones del empleador.
 - (4) Condena emitida por un tribunal de jurisdicción competente por fabricar, vender y distribuir una sustancia controlada punible según la D.G. 90 95(a)(1) o la D.G. 90 95(a)(2), si el delito está relacionado o vinculado con el trabajo que el empleado realice para el empleador o en contravención de alguna política o norma laboral razonable.
 - (5) Cese o suspensión de un empleo después de un arresto o condena por un delito que implique violencia, agresión sexual o drogas ilegales, si el delito está relacionado o vinculado con el trabajo que el empleado realice para un empleador o en contravención de alguna política o norma laboral razonable.
 - (6) Cualquier caso de violencia física de cualquier tipo relacionada con el trabajo que el empleado realice para un empleador, incluso la violencia física dirigida a supervisores, subordinados, compañeros de trabajo, vendedores, clientes o al público en general.
 - (7) Comportamiento o comentarios inapropiados hacia supervisores, subordinados, compañeros de trabajo, vendedores, clientes o al público en general, en relación a grupos protegidos por el estado, que generen un ambiente hostil de trabajo.
 - (8) Robo relacionado con el empleo.



Decisión de la Autoridad Superior Nro.
Página tres de seis

- (9) Adulteración o falsificación de cualquier documento o información relacionados con el empleo, incluso las solicitudes de empleo entregadas con anterioridad.
- (10) Violación de las políticas escritas de ausentismo dispuestas por el empleador.
- (11) Negación a realizar tareas laborales asignadas de manera razonable o incapacidad de cumplir las tareas laborales de manera adecuada, según conste en no menos de tres amonestaciones por escrito durante los 12 meses inmediatamente anteriores al cese del empleado.

Decl. Gen. § 96-14.6 de N.C.

La definición de “conducta inapropiada” en relación al trabajo se ha interpretado judicialmente en muchas ocasiones. Véase, p. ej. Intercraft Indus. Corp. v. Morrison, 305 N.C. 373, 289 S.E.2d 357(1982); Lynch v. PPG Indus., 105 N.C. App. 223, 412 S.E.2d 163 (1992) [drug-related separation from employment]; Yelverton v. Kemp Furniture Indus., 51 N.C. App. 215, 275 S.E.2d 553 (1981); In re Cantrell, 44 N.C. App. 718, 263 S.E.2d 1 (1980); In re Collingsworth, 17 N.C. App. 340, 194 S.E.2d 210 (1973). Cuando un reclamante ha sido despedido de su trabajo, el empleador tiene la carga de probar que el despido del reclamante se debió a una razón que descalificaría al reclamante para beneficios del seguro de desempleo. Guilford Cty. v. Holmes, 102 N.C. App. 103, 401 S.E.2d 135 (1991). Una determinación de “conducta inapropiada”, para los propósitos de denegar beneficios de compensación por desempleo, no necesariamente depende de una violación de una normal laboral específica. Gregory v. Dep’t of Revenue, 93 N.C. App. 785, 379 S.E.2d 51 (1989).

El Acta de Regulación de Exámenes de Sustancias Controladas (“CSERA”, por sus siglas en inglés) describe los requerimientos procesales para los exámenes de sustancias controladas en North Carolina. Aunque un empleador deba probar su caso presentando evidencia competente, no es necesario mostrar la existencia de perjuicios hacia sus intereses para establecer una conducta inapropiada por parte de un empleado. Eury v. N.C. Emp’t Sec. Comm’n, 115 N.C. App. 590, 446 S.E.2d 383, cert. denied, 338 N.C. 309, 451 S.E.2d 383 (1994). Conforme al CSERA, un empleador debe establecer: (1) que un empleado dio positivo en el examen de sustancias controladas; (2) la cadena de custodia de la prueba del examen de drogas; (3) la fiabilidad del examen de sustancias controladas y (4) con exactitud cómo violó el empleado las políticas de exámenes de drogas dispuestas por el empleador. Véanse la Decl. Gen. 95 §§ 230 a 235; 13 de N.C. Código Admin. 20.0101 a 20.0602 de N.C. Un resultado positivo de un examen de sustancias controladas constituye una conducta inapropiada en relación al trabajo, si el empleado muestra conformidad con el CSERA. De manera similar, la negación por parte de un empleado a cumplir con políticas de exámenes de drogas razonables e implementadas de manera adecuada, sin motivo suficiente, constituye una conducta inapropiada. Véase Boesche v. Raleigh-Durham Airport Auth., 111 N.C. App. 149, 432 S.E.2d 137 (1993[...proceder al **test de drogas** aleatorio implementado por el empleador, conforme al cual se despidió al mecánico de mantenimiento por **negarse** a hacer el test, no violó los derechos constitucionales del mecánico de no ser incomodado por inspecciones ilegales, y el empleado no fue despedido de manera injusta del empleo.]; véase también DES Precedent Decision No. 21, In re Roecker (1987).

Una declaración jurada o testimonio del laboratorio que llevó a cabo el examen puede probar los resultados del examen de sustancias controladas presentados en casos de



Decisión de la Autoridad Superior Nro.
Página cuatro de seis

impugnaciones que impliquen una desvinculación laboral relacionada con drogas o alcohol. La declaración jurada o testimonio debe explicar qué significan los resultados. También, se puede entregar evidencia sobre exámenes realizados según los requerimientos de la Administración Federal de Seguridad de Vehículos de Transporte del Departamento de Transporte de Estados Unidos, conforme al Código de Regulación Federal (CFR, por sus siglas en inglés) 49, parte 40 o la Comisión Reguladora Nuclear de Estados Unidos, conforme al CFR 10, parte 26. Los resultados de un examen de sustancias controladas y el cumplimiento de los requerimientos procesales reglamentarios o regulatorios aplicables se pueden considerar como probados, si el reclamante los admite o estipula durante la audiencia ante el Juez de Apelaciones o por declaración jurada. Véanse el Código Admin. 04 24C .0211 de N.C.; DES Precedent Decision No. 34, In re Teachey (1999).

CONCLUSIONES DE DERECHO:

En el presente caso, la Junta concluye, según la evidencia competente y admisible, y las conclusiones de hechos, que el reclamante fue despedido del trabajo. Además, la Junta concluye que

En base a lo anterior, la decisión del/de la Juez de Apelaciones debe (ratificarse/revocarse/modificarse). Además, se debe considerar al reclamante (descalificado) (no descalificado) para recibir beneficios del seguro de desempleo.

DECISIÓN:

Se (**RATIFICA**)(**REVOCA**)(**MODIFICA**) la decisión del/de la Juez de Apelaciones.

El reclamante es **DESCALIFICADO** para beneficios del seguro de desempleo desde el ; **NO DESCALIFICADO**, y recibirá beneficios del seguro de desempleo desde el .

Los miembros de la Junta de Revisión John Smith y Robert White participaron en esta apelación y estuvieron de acuerdo con la decisión.

El/la .

JUNTA DE REVISIÓN

Presidente

NOTA: Esta decisión de la Autoridad Superior será definitiva treinta (30) días después del envío, a menos que se presente una solicitud de revisión judicial ante un tribunal de instancia superior, como se indica abajo. La fecha de envío se encuentra en la última página de esta decisión. Aunque la Junta no imparta asesoramiento legal, por favor véase el folleto adjunto para obtener orientación adicional sobre cómo apelar una decisión de una autoridad superior. El folleto está disponible en las oficinas de empleo públicas de todo el estado y en el sitio web de la



Decisión de la Autoridad Superior Nro.
Página cinco de seis

División de Seguridad de Empleo. También, se puede visitar la sección *Frequently Asked Questions* del sitio web de la División de Seguridad de Empleo en www.des.nc.gov y consultar a un abogado de su elección.

DERECHOS DE APELACIÓN PARA LA REVISIÓN JUDICIAL

El solicitante de una apelación contra esta decisión de la Autoridad Superior debe presentarla ante el Secretario del Tribunal Superior de Justicia del condado donde resida o en el cual el solicitante tenga su negocio principal. Si una parte no reside en algún condado ni tiene un negocio principal en algún condado de North Carolina, las apelaciones se deben presentar ante el Secretario del Tribunal Superior de Justicia del condado de Wake, North Carolina o ante el Secretario del Tribunal Superior de Justicia del condado de North Carolina donde haya surgido la controversia.

Esta decisión de la Autoridad Superior será definitiva treinta (30) días después del envío, a menos que se presente una solicitud de revisión judicial a tiempo ante el tribunal de instancia superior, según la Decl. Gen. § 96-15(h) e (i) de N.C.

Se deben entregar copias de toda solicitud de revisión judicial presentada ante el Secretario del Tribunal de Justicia Superior a la División de Seguridad de Empleo (“División”) y a todas las partes registradas en el procedimiento dentro de los 10 (diez) días posteriores a la presentación de la solicitud. Las copias de la solicitud deben enviarse mediante notificación personal o correo certificado con petición de acuse de recibo. Las copias de la solicitud de revisión de un tribunal de instancia superior deben enviarse y dirigirse al agente autorizado para recibir notificaciones de la División:

Chief Counsel
North Carolina Department of Commerce
Division of Employment Security
Dirección postal: Post Office Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903
Dirección física: 700 Wade Avenue, Raleigh, NC 27605-1154

NOTA: Si otra parte le envía una solicitud de revisión judicial, usted no será parte del procedimiento de revisión judicial, a menos que: (1) notifique al tribunal de instancia superior dentro de los 10 (diez) días posteriores a la recepción de la solicitud de cuyo procedimiento quiere ser parte, o (2) eleve un recurso para tomar intervención conforme a lo establecido en la norma 24 de la Decl. Gen. § 1A-1 de N.C.

AVISO PARA TODAS LAS PARTES INTERESADAS

Como se define en el Código Admin.04 24A .0105(32) de N.C., todo representante legal (incluso los individuos de una compañía de terceros que presten servicio como administradores del seguro de desempleo del empleador) debe ser un abogado titulado o un individuo supervisado por un abogado titulado, de acuerdo a los capítulos 84 y § 96-17(b) de la Decl. Gen. De N.C. Las notificaciones y/o certificaciones que manifiesten la supervisión de un abogado deben constar por escrito, según el Código Admin. 04 24C .0504 de N.C. **En los procedimientos judiciales, la representación legal debe cumplir con el capítulo 84 de la Decl. Gen. De N.C.**

IMPORTANTE – VÉASE LA PÁGINA SIGUIENTE



Conforme al Código Admin. 04 24C .0504 de N.C., cuando una parte tiene un representante legal, todo documento o información que se deba proporcionar a la parte será enviado solo al representante legal. Cualquier información provista al representante legal de una parte tendrá la misma fuerza y efecto que si se hubiese enviado directamente a la parte.

Con respecto a los reclamos iniciados desde el 30 de junio de 2013 en adelante, los reclamantes están sujetos al reembolso de los beneficios recibidos por parte de cualquier decisión administrativa o judicial que posteriormente se revierta en la apelación. Decl. Gen. § 96-18(g)(2) de N.C.

AVISO ESPECIAL PARA LOS RECLAMANTES: Si recibe o ha recibido con anterioridad beneficios del seguro de desempleo en relación al reclamo subyacente y esta decisión de la Autoridad Superior determina que es inelegible o descalifica para todos o parte de los beneficios, usted podría tener un sobrepago de beneficios en la actualidad, según la Decl. Gen. § 96-18(g)(2) de N.C. Si esta decisión de la Autoridad Superior crea un sobrepago, usted recibirá por separado una notificación de sobrepago o determinación de sobrepago por parte de la Sección de Control de Pagos del Beneficio/Integridad de Beneficios de la División. La notificación de sobrepago o determinación de sobrepago especificará, entre otros puntos, el monto de su sobrepago y las penas aplicables. Por favor, nótese que la única manera de refutar el sobrepago es presentar una solicitud de revisión judicial de esta decisión de la Autoridad Superior ante el tribunal de instancia superior, como se aporta con anterioridad, y de acuerdo con la ley de North Carolina. En su solicitud, debe especificar si está apelando (1) contra el asunto de la descalificación o elegibilidad y/o (2) contra la determinación resultante de que recibió un sobrepago de beneficios.

Apelación presentada:

Decisión enviada: