



Sus Derechos Cuando lo Despiden En Washington, D.C

De acuerdo con el Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Act, un patrón tiene que darle **60 días** de aviso a ciertos tipos de empleados antes de cerrar una fábrica o de despedir a empleados en volumen. Los requisitos son complicados, así lea esta sección con cuidado o venga a la Clínica de Los Derechos de Los Trabajadores para ver si se debe recibir un aviso de 60 días.

¿ Tengo el derecho a algun pre-aviso antes que me despidan del trabajo?

Generalmente, compañías grandes tienen que darles a su trabajadores **60 días de aviso** cuando va haber una pérdida de empleo. Un compañía grande es un patrón que emplea **100 o más trabajadores** que trabajan para más de 20 horas por semana or que trabajan en total 4000 horas a la semana. Para determinar si su patrón tiene que darle 60 días de aviso antes de despedirlo, usted tiene que saber la definición de “pérdida de empleo”.

¿ Que es “una pérdida de empleo”?

“Una pérdida de empleo” es:

- la terminación de trabajo por algo que no es una “causa justa” o el retiro;
- una pérdida de empleo aunque sea 6 meses; o
- una reducción en casos de más de 50% por mes aunque sea 6 meses.

“Una pérdida de empleo” puede ser el cerrar de una fábrica o “una gran despedida de empleados”.

¿ Que es una “gran despedida de empleados”?

Una “gran despedida de empleados” es cuando hay una “pérdida de empleo” donde por lo menos:

- el 33% de los empleados de tiempo completo en un sitio de empleo (con un mínimo de 50 trabajadores afectados) entre un período de 30 días; o si hay más de una “pérdida de empleo”, entre un periodo de 90 días. Si hay más que una “pérdida de empleo” en su trabajo, venga a la Clínica de Los Derechos de Los Trabajadores para consejo de su situación.
- Donde hay “una gran despedida de empleados” que incluye “una pérdida de empleo” se 500 trabajadores de tiempo completo entre un período de 30 días o, si hay más de una “pérdida de empleo”, entre cualquier período de 90 días. Si hay más que una “pérdida de empleo” en su trabajo, venga a la clínica de Los Derechos de Los Trabajadores para consejo sobre su situación.

¿ Puedo recibir 60 días de aviso?

Cada sindicato que representa a los trabajadores afectados o cada trabajador afectado debe de recibir aviso. Si no hay un sindicato presente, el patrón tiene que avisar a los trabajadores, incluyendo trabajadores de medio tiempo o empleados inactivos.

¿ Cuando un patrón puede dar menos de 60 días de aviso antes de una despidida grande?

Un patrón puede dar menos de 60 días de aviso si el patrón demuestra que:

- (1) la compañía está vacilando economicamente;
- (2) circunstancias inesperadas de negocio ocurrieron que han tenido un efecto dramático en el negocio, O
- (3) un desastre natural ha ocurrido que afectó la compañía.

¿ Si yo perdí mi trabajo sin los 60 días de aviso que se supone que se debe de recibir, a que tengo derecho debajo de WARN?

Su patrón puede tener que pagarle el sueldo y beneficios que usted perdió como resulta de la despidida hasta 60 días.

¿ Y si yo estoy en un sindicato?

Si usted esta en un sindicato, su patrón no tiene que darle notificación directa de la pérdida de trabajo. Pero, WARN exige que el patrón le dé aviso a su "collective bargaining representative", así pregúntele a el representante de los trabajadores en el sindicato sobre la pérdida de trabajo. Además pregúntele a su "collective bargaining agreement" para ver si usted tiene otros derechos cuando hay una pérdida de empleo.

Esta información es del "National Lawyers Guild/Maurice & Jane Sugar Law Center for Economic & Social Justice's 'Plant Closing Project.'" Para información adicional de el WARN Act, el Guild Law Center's website es www.sugarlaw.org y su numero de telefono es (313) 962-4492 en Michigan.

Se ha escrito este formulario para proveer información precisa, y general en relacion a los derechos legales de empleo en Washington, DC. Dado que las leyes y procedimientos cambian frecuentemente, el D.C. Centro de Justicia en el Empleo no puede estar seguro que la información en este formulario es corriente y no puede ser responsable por cualquier uso de esta forma. No dependan en esta información sin consultar un abogado o la agencia propia acerca de sus derechos legales en su situación.

Si usted tiene más preguntas, o si este formulario no le respondió suficientemente a sus preguntas por favor venga a la Clínica de Los Derechos de Los Trabajadores para consejo gratuito legal de su situación. La Clínica esta en el Bread for the City, 1525 7th St., NW (7th St. entre la P y la Q. Shaw Metro), cada miércoles de la 6 hasta la 8 p.m. En la clínica, usted puede hablar con un estudiante o un abogado voluntario sobre su problema en el trabajo. Los voluntarios consultan con un abogado con experiencia en la leyes de empleo y le dan consejo gratuito y legal. En la mayoría de los casos, nosotros no damos representación legal. Por favor traiga todos los documentos relacionando a su problema legal. Si tiene cualquier pregunta, llame al (202) 828-WORK.

DC EMPLOYMENT JUSTICE CENTER

MAIN OFFICE: 1350 CONNECTICUT AVENUE, NW, SUITE 600, WASHINGTON, DC 20036

SATELLITE OFFICE: 1640 GOOD HOPE ROAD, SE, WASHINGTON, DC 20020

PHONE: 202.828.WORK

FAX: 202.828-9190

www.dcejc.org

justice@dcejc.org