

SUS DERECHOS EN EL TRABAJO EN WASHINGTON, D.C.

¿CÓMO PUEDO PROTEGER MIS DERECHOS EN EL TRABAJO?

(1) Conserve constancias, incluyendo:

- ✓ Copia de todo documento que le pidan firmar en el trabajo;
- ✓ Colillas de pago o copias de sus cheques de nómina;
- ✓ Sus propias notas de los días y las horas que trabajó, de modo que pueda corroborar y asegurarse de que le estén pagando como es debido.

(2) Tenga un testigo presente cuando discuta un problema con un supervisor, especialmente en casos de acoso.

(3) Trate de resolver los problemas siguiendo el procedimiento interno de su trabajo antes de presentar una denuncia ante un organismo de gobierno.

(4) Tenga en cuenta que las leyes laborales que le correspondan dependerán del lugar en el que trabaje, y no en el que viva. Las leyes federales tienen validez en cualquier parte.

Por ejemplo, si vive en Maryland, pero trabaja en el Distrito de Columbia, las que le corresponderán son las leyes federales y del Distrito de Columbia que se describen en las páginas siguientes.

(5) Reciba ayuda legal gratuita si la necesita.

Las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del Centro de Justicia en el Trabajo (Employment Justice Center) o EJC ofrecen orientación legal gratuita sobre cuestiones de Derecho Laboral para los trabajadores de escasos recursos. Atendemos a los trabajadores por orden de llegada; no es necesario concertar una cita.

✓ **Clínica Noroeste**

Centro Noroeste de Bread for the City (Pan Para la Ciudad)

1525 de la calle 7 noroeste, en Washington, D.C.

Todos los miércoles de 6 p.m. a 9 p.m. (los clientes empiezan a anotarse a las 5 p.m.)

✓ **Clínica Sureste**

Centro Sureste de Bread for the City (Pan Para la Ciudad)

1640 de la Good Hope Road sureste, en Washington, D.C.

El primer y tercer viernes de cada mes de 11 a.m. a 2 p.m. (llegue temprano; el cupo es limitado)

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS EN EL TRABAJO?

Durante cada una de las etapas de la relación con su empleador —cuando es contratado, cuando recibe su primer cheque, mientras está trabajando y cuando se da por terminado su empleo— usted tiene derechos como trabajador y lo asisten ciertas garantías.

Estos son algunos de los **problemas comunes** con los que los trabajadores topan en cada una de las etapas del proceso de empleo:

(1) Al ser contratado:

- (a) Sus **antecedentes penales** pueden ser un obstáculo para conseguir trabajo; ver pág. 3;
- (b) Pueda que le pidan someterse a una **prueba de detección de drogas** u otra clase de pruebas; ver pág. 3;

(2) Al recibir su primer cheque de pago:

- (a) Pueda que lo clasifiquen erróneamente como **contratista independiente**, en vez de empleado; ver pág. 3;
- (b) Pueda que tenga problemas con sus **impuestos** sobre la renta y las retenciones que se hagan de su sueldo; ver pág. 3;
- (c) Pueda que tenga problemas de **sueldos y horarios**; es decir, que no le paguen lo que le corresponde por ley o que no le paguen en lo absoluto; ver pág. 4;
- (d) Pueda que tenga derecho a recibir un **salario mínimo** u otra clase de salarios más altos; ver pág. 5;

(3) En el trabajo:

- (a) Pueda que sufra **lesiones en el trabajo**; ver pág. 5;
- (b) Pueda que en su trabajo imperen **condiciones de inseguridad**; ver pág. 5;
- (c) Pueda que tenga que **faltar al trabajo** por enfermedad, lesiones u otros motivos; ver pág. 6;
- (d) Pueda que sufra **discriminación** por parte de su empleador; ver pág. 7;
- (e) De estar **discapacitado**, pueda que necesite servicios especiales; ver pág. 8;
- (f) Pueda que tenga problemas para trabajar por mediación de un **sindicato** o para participar en otras formas de acción colectiva; ver pág. 8;
- (g) Si recibe Asistencia Temporal para Familias Necesitadas o TANF, debe asegurarse de cumplir con los requisitos especiales para la **transición de la asistencia social al trabajo**; ver pág. 8;
- (h) Si está usted **indocumentado**, pueda que desconozca sus derechos; ver pág. 9;

(4) Cuando pierde o deja un trabajo:

- (a) Si su empleador lo despide, quizás se pregunte si lo **despidió de manera ilegal**; ver pág. 9;
- (b) Quizás tenga preguntas sobre cómo solicitar **compensación por desempleo**; ver pág. 10;
- (c) Si trabaja para un contratista y el lugar donde trabaja **cambia de contratista**, pueda que desconozca sus derechos; ver pág. 10;
- (d) Quizás le preocupe que su antiguo empleador proporcione **malas recomendaciones**; ver pág. 10;
- (e) Quizás le preocupe la protección del **seguro médico** mientras busca un nuevo trabajo; ver pág. 10.

Las páginas siguientes le ofrecen una guía general sobre sus derechos en cada una de estas situaciones.

(1) AL SER CONTRATADO

(a) ANTECEDENTES PENALES

- ✓ Si sus **antecedentes penales** representan un obstáculo para el empleo, quizás pueda conseguir que se **cancelen o sometan a secreto sumarial** sus viejos antecedentes.
- ✓ Los empleadores pueden recibir créditos fiscales por contratar a exconvictos.
- ✓ La ley prohíbe que un organismo de gobierno del Distrito de Columbia incluya preguntas sobre antecedentes penales en una solicitud de trabajo; sin embargo, a un solicitante puede pedírsele que responda a preguntas sobre sus antecedentes penales durante una entrevista de trabajo.
- ✓ Para más información sobre los antecedentes penales y cómo cancelarlos, visite <http://www.dcejc.org/need-legal-help/publications/>.
- ✓ Para averiguar si reúne los requisitos para cancelar o someter a secreto sumarial sus antecedentes penales y recibir ayuda para hacerlo, acuda a una Clínica de Derechos de los Trabajadores del EJC. También puede procurar ayuda en el Servicio de Defensoría Pública para el Distrito de Columbia (o PDS), ubicado en el 680 de la avenida Rhode Island noreste, suite E-5, de 11 a.m. a 4 p.m. También puede llamar al PDS por teléfono al (202) 628-1200, al (800)341-2582 (pregunte por el abogado de turno) o al (202)824-2801 (pregunte por el Programa de Reinserción Social).

(b) PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS

- ✓ La mayoría de los programas de **detección de drogas**, entre ellos las pruebas sorpresa, son aceptables, siempre y cuando no se lleven a cabo de una manera discriminatoria.
- ✓ La prueba del polígrafo (**detector de mentiras**) es inaceptable; la prohíbe (con algunas excepciones) la ley de Protección del Empleado contra el Uso del Polígrafo del Distrito de Columbia y la ley federal de Protección del Empleado contra el Uso del Polígrafo. Sin embargo, los empleados de gobierno, quienes trabajan en seguridad, los empleados farmacéuticos y algunos otros trabajadores no están protegidos contra el uso del polígrafo.

(2) AL RECIBIR SU PRIMER CHEQUE DE PAGO

(a) CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

- ✓ Hay una diferencia legal entre un empleado y un contratista independiente.
- ✓ A los **contratistas independientes** no los asisten muchos de los derechos laborales que se enumeran aquí, y algunos empleadores **clasifican erróneamente** a la gente como contratistas independientes a fin de evadir sus responsabilidades legales para con los empleados. Por ejemplo, los contratistas independientes no tienen derecho a cobrar horas extra, pero los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana sí tienen derecho a que se las paguen.
- ✓ Es importante examinar su situación con detenimiento para establecer si usted realmente es un contratista independiente. Lo que importa es la **realidad económica** de la situación. Si se le dice lo que tiene que hacer y tiene poco control independiente sobre su trabajo, usted probablemente sea un empleado y no un contratista independiente. Si fija su propio horario y contrata a otros trabajadores, usted probablemente sea un contratista independiente.
- ✓ Para ayudarlo a establecer si lo han clasificado erróneamente como un contratista independiente, acuda a una Clínica de Derechos de los Trabajadores del EJC.

(b) IMPUESTOS

- ✓ Legalmente, ¡usted tiene que presentar su declaración de impuestos! Si su ingreso no alcanza cierto umbral, se le devolverá la mayor parte de los impuestos retenidos, más un monto adicional en la forma del Crédito por Ingreso del Trabajo.
- ✓ Aun si está indocumentado y no puede obtener un número de Seguro Social, usted tiene la obligación de presentar su declaración, y puede hacerlo usando un número individual de identificación del contribuyente o ITIN.
- ✓ Si no ha recibido un formulario W-2 (comprobante de salarios) del año pasado para el Día de San Valentín, pídaselo a su empleador.
- ✓ Si recibe un formulario 1099 en vez del W-2, su empleador lo está clasificando como contratista independiente y no como empleado, y no está reteniendo impuestos de su paga, los cuales usted adeudará cuando presente su declaración. Para más información sobre los contratistas independientes, vea el inciso anterior.
- ✓ Retenciones: Si reclama el menor número de dependientes posible en su W-4 (el formulario fiscal que uno llena al comenzar un trabajo), entonces su empleador retendrá más dinero y usted estará ahorrando “a fuerzas” para pagar sus impuestos. Si su empleador retiene más dinero del que termina adeudándole al gobierno, usted lo recibirá de vuelta en la forma de un reembolso cuando pague sus impuestos. Por otra parte, si reclama más dependientes, su empleador retendrá menos dinero. Esto significará más efectivo en su bolsillo en el corto plazo, pero puede terminar debiendo impuestos al final del año. Tome en cuenta que los cheques de TANF se reducen por el monto del ingreso bruto (antes de deducir los impuestos), no por el del ingreso neto.
- ✓ Si tiene otras preguntas sobre sus impuestos o si quiere saber dónde pueden recibir ayuda gratuita los trabajadores de escasos recursos para presentar sus declaraciones de impuestos, comuníquese con Community Tax Aid (202-547-7773), o para quienes hablan español, con el Centro de Recursos Centroamericanos o CARECEN (202-328-9799, ext. 18). Si necesita ayuda legal con algún problema fiscal, acuda a la Clínica Fiscal de la Facultad de Derecho de la UDC (202-274-5073 o 202-274-7315).

(c) SUELDOS Y HORARIOS

- ✓ Los empleadores deben pagar por lo menos el salario mínimo vital federal o estatal, el que sea mayor.
- ✓ **Todos los trabajadores**, incluyendo los jornaleros y los inmigrantes, independientemente de su estado migratorio, tienen derecho a recibir el salario mínimo vital.
- ✓ Por ley, el salario mínimo vital en el Distrito de Columbia siempre está por lo menos 1 dólar por encima del salario mínimo vital federal; actualmente es de **\$9.50 la hora**.
- ✓ Al presente, el salario mínimo vital federal es de \$7.25 la hora.
- ✓ Al gobierno y a los contratistas del gobierno les corresponden salarios mínimos especiales.
- ✓ Si trabaja más de 40 horas en una semana, deben pagársele **horas extra**. Esto significa una y media veces su paga normal.
- ✓ Su empleador debe pagar por los uniformes, las herramientas, la limpieza (de los uniformes) y el transporte en el trabajo. Su empleador no puede deducir estos costos de su sueldo.
- ✓ Su empleador no puede hacer ninguna deducción que reduzca su salario por debajo del mínimo (excepto por manutención infantil y retención de impuestos).
- ✓ La edad mínima para trabajar es a los 14 años (a menos que sea un actor o un repartidor de periódicos).
- ✓ Hay reglas especiales para quienes tienen 14 o 15 años: durante el periodo de clases no pueden trabajar más de 18 horas a la semana y 3 horas al día; el trabajo debe terminar a las 7 de la noche.
- ✓ El turno mínimo en el Distrito de Columbia es de cuatro horas al día, a menos que un turno normal habitualmente sea de menos de cuatro horas. Esto significa, por ejemplo, que a alguien que trabaje dos horas al día deben pagársele cuatro horas.
- ✓ Si renuncia a un trabajo, su salario debe pagársele el próximo día habitual de pago o dentro de siete días, lo que suceda primero. De despedírsele, su salario deberá pagársele al siguiente día hábil. La sanción para los empleadores por pago tardío es de 10% del salario por día, hasta el 100%.

- ✓ De no pagársele el salario correcto, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Salarios y Horarios Laborales del Distrito de Columbia, en el 4058 de la avenida Minnesota noreste, cuarto piso (202-671-1880), o ante la Oficina de Salarios y Horarios Laborales del Departamento del Trabajo (1-866-487-9243); también puede entablar una demanda privada ante un tribunal civil o de reclamos de menor cuantía.

(d) SALARIO MÍNIMO VITAL Y OTRA CLASE DE SALARIOS MÁS ALTOS

- ✓ Ciertos trabajadores del Distrito de Columbia, entre ellos los del gobierno de la ciudad, tienen derecho a salarios y protecciones especiales. Estas protecciones se encuentran en la ley de Contratos de Servicio, la ley Davis-Bacon y la ley de Vía Laboral (que establece un salario mínimo vital).
- ✓ Actualmente, el salario mínimo vital en el Distrito de Columbia es de \$13.60, y aumenta automáticamente con la inflación. Corresponde a los empleados que trabajan en contratos del gobierno del Distrito de Columbia, así como a ciertos otros empleados.
- ✓ La ley de Contratos de Servicio (o SCA) exige que los contratistas del gobierno les paguen a sus empleados ciertos salarios establecidos, dependiendo del puesto, así como prestaciones adicionales y vacaciones. La ley incumbe a todo contratista del gobierno federal o del Distrito de Columbia, para contratos de más de \$2500.
- ✓ La ley Davis-Bacon (o DBA) es parecida a la de Contratos de Servicio, pero atañe a los contratos de construcción, alteración o reparación de edificios u obras públicas federales o del Distrito de Columbia. Estos contratos deben ser de más de \$2000.
- ✓ Si tanto el salario mínimo como, ya sea la SCA o la DBA, corresponden, el salario más alto prevalece.
- ✓ Para más información sobre estas leyes o para saber si le incumben, por favor visite una de las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del EJC.

(3) EN EL TRABAJO

(a) LESIONES EN EL TRABAJO

- ✓ Si sufre una lesión en el trabajo, debe informárselo a su supervisor de inmediato. Usted debe notificar a su empleador en un plazo de 30 días a partir del incidente o podría perder su derecho a recibir prestaciones. Las reclamaciones deben presentarse en un plazo de un año a partir del incidente.
- ✓ Si el supervisor no llena un formulario de reclamación, usted puede presentar uno directamente ante la Oficina de Compensaciones por Incapacidad del Distrito de Columbia, en el 3^{er} piso del 4058 de la avenida Minnesota noreste (202-671-1000).
- ✓ La compensación por incapacidad debe pagar las cuentas médicas y los salarios caídos, y puede pagar cuentas médicas futuras.
- ✓ Algunas lesiones que quizás no se le ocurran son: síndrome del túnel carpiano por escribir en un teclado, daños psíquicos por tensión extrema en el trabajo (por ejemplo, el acoso sexual de un supervisor).
- ✓ Los trabajadores indocumentados tienen derecho a recibir compensación por incapacidad.
- ✓ En el Distrito de Columbia, los trabajadores domésticos (por ejemplo, empleadas de limpieza, niñeras) están protegidos si trabajan 240 horas en un trimestre (6 semanas en cualquier periodo de 3 meses).
- ✓ Abogados privados pueden encargarse de los casos de compensación por incapacidad.
- ✓ En el Distrito de Columbia, los empleados privados deben presentar sus reclamaciones ante la Oficina de Compensaciones por Incapacidad (ver previamente); los del gobierno de la ciudad, ante la Oficina de Control de Riesgos del Distrito de Columbia (1-888-832-2524); y los federales, ante el Departamento del Trabajo, en los Programas de Compensación por Incapacidad (1-866-692-7487 o 202-513-6800).

(b) SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- ✓ Todo empleado tiene derecho a un lugar de trabajo seguro, libre de peligros.
- ✓ Para más información sobre las leyes de salud y seguridad ocupacional, por favor visite alguna de las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del EJC o comuníquese con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (u OSHA) del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (1-800-321-6742).

(c) AUSENCIAS LABORALES

Las siguientes leyes pueden ampararlo en caso de que tenga que faltar al trabajo:

Ley de Ausencia Familiar y Médica (o FMLA)

- ✓ La FMLA del Distrito de Columbia contempla hasta **16 semanas** de permiso para ausentarse sin goce de sueldo por el nacimiento o la adopción de un hijo (para cualquiera de los padres), una enfermedad grave del empleado, o para cuidar de un familiar cercano que esté enfermo.
- ✓ La FMLA federal contempla hasta **12 semanas** de permiso sin goce de sueldo.
- ✓ Las enfermedades deben ser **graves**. Una enfermedad grave por lo general se refiere a una que exija hospitalización o atención continua. Un trabajador no tendrá derecho a un permiso para ausentarse al amparo de la FMLA por una enfermedad menor, tal como un resfriado o el dolor de oído de su hijo.
- ✓ Para acogerse a estas leyes, usted deberá haber trabajado en el mismo lugar por **un año**, al menos 1000 horas (conforme a las leyes del Distrito de Columbia) o 1250 horas (conforme a las leyes federales) en el último año. En el Distrito de Columbia, el periodo de un año deberá ser continuo; conforme a las leyes federales, el tiempo trabajado sólo tendrá que sumar un total de un año.
- ✓ Su empleador debe tener más de 20 empleados en el Distrito de Columbia (conforme a las leyes del Distrito de Columbia) o 50 en un radio de 75 millas (conforme a las leyes federales).
- ✓ Si se ha contravenido su derecho a recibir el permiso amparado por la FMLA, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (202-727-4559) o el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (1-866-487-9243); también puede entablar una demanda privada. Para la FMLA del Distrito de Columbia, deberá presentarla para exigir su cumplimiento en un plazo de un año a partir de acontecida o descubierta la contravención. Conforme a la ley federal, tiene dos años para hacerlo.

Días de ausencia por enfermedad y para prevención con goce de sueldo

- ✓ Los empleados del Distrito de Columbia tienen derecho a ausentarse con goce de sueldo cuando ellos o un familiar están enfermos, o para recibir atención preventiva. Además, las víctimas de violencia intrafamiliar, agresión sexual o acecho pueden ausentarse con goce de sueldo para atender dichas situaciones.
- ✓ Los empleadores que tienen de 1 a 24 empleados deben ofrecer 1 hora de permiso por cada 87 horas trabajadas, hasta los 3 días por año.
- ✓ Los empleadores que tienen de 25 a 99 empleados deben ofrecer 1 hora de permiso por cada 43 horas trabajadas, hasta los 5 días por año.
- ✓ Los empleadores que tienen 100 o más empleados deben ofrecer 1 hora de permiso por cada 37 horas trabajadas, hasta los 7 días por año.
- ✓ Como requisito, un empleado debe haber trabajado 12 meses y por lo menos 1000 horas para el empleador.
- ✓ Ciertos empleados no tienen derecho a ausentarse por enfermedad y para prevención con goce de sueldo: 1) los estudiantes de tiempo completo que trabajen menos de 25 horas a la semana en su propia escuela; 2) los trabajadores de la salud que participen en programas que ofrezcan sobresueldo; y 3) los contratistas independientes.
- ✓ Para su cumplimiento, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Salarios y Horarios Laborales del Distrito de Columbia (202-671-1880); tiene 60 días para hacerlo.

Permiso para ausentarse por maternidad o paternidad

- ✓ En el Distrito de Columbia, usted puede ausentarse por hasta 24 horas al año sin goce de sueldo para asistir a las actividades escolares de su hijo, nieto o sobrino. Entre las actividades contempladas están las obras de teatro escolares, las justas deportivas, y las reuniones de maestros y padres de familia. Usted debe avisarle a su empleador por lo menos 10 días antes de la actividad y el permiso puede ser denegado si la ausencia afecta el trabajo.
- ✓ Para exigir su cumplimiento, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (202-727-4559) o entablar una demanda privada; tiene un año para hacerlo.

Día de la Emancipación

- ✓ Todo trabajador de la ciudad tiene derecho a un feriado el Día de la Emancipación del Distrito de Columbia, el 16 de abril, siempre y cuando avise con 10 días de anticipación. Este feriado es sin goce de sueldo, aunque el empleado puede optar por usar su tiempo pagado de vacaciones.

(d) DISCRIMINACIÓN

- ✓ Conforme a las leyes federales, es ilegal tratar a alguien de manera diferente en el trabajo por su **raza, color de piel, nacionalidad, género, religión, discapacidad o edad (más de 40)**.
- ✓ El **embarazo** debe tratarse como cualquier otra discapacidad transitoria. Si un empleador ofrece servicios especiales para alguien con otra clase de discapacidad transitoria, tal como una pierna rota, entonces también debe hacerlo para una persona embarazada.
- ✓ Tanto los hombres como las mujeres deben recibir la **misma remuneración** por el mismo trabajo.
- ✓ Las reglas que imponen **hablar únicamente en inglés** pueden representar una forma de discriminación ilegal por motivos de nacionalidad.
- ✓ Conforme a las leyes federales, es ilegal discriminar a alguien por su **ciudadanía o estado legal migratorio** si la persona es un ciudadano estadounidense, residente permanente (titular de una “*green card*” o “tarjeta verde”), residente temporal, asilado o refugiado. Una persona no está protegida contra la discriminación por su estado migratorio si está indocumentada, es un residente permanente pero no solicita la ciudadanía estadounidense en un plazo de 6 meses a partir de que reúna los requisitos para ello o si tiene otra clase de estado legal (por ejemplo, el Estatus de Protección Temporal o TPS, la acción diferida). Sin embargo, a estos trabajadores aún los amparan todas las demás leyes laborales (por ejemplo, las que evitan la discriminación por motivos de nacionalidad), excepto las de compensación por desempleo y las de transición de la asistencia social al trabajo.
- ✓ Conforme a las leyes del Distrito de Columbia, también es ilegal discriminar por motivos de **orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, responsabilidades familiares, apariencia** (pero no por el aseo) **personal, afiliación política, información genética, matriculación o edad (si es mayor de 18)**.
- ✓ El acoso puede representar una forma de discriminación.
- ✓ El mayor problema en los casos de discriminación es comprobarla.
- ✓ Las leyes federales incumben a los empleadores que tienen 15 o más trabajadores; las del Distrito de Columbia, a todos los empleadores.
- ✓ Un abogado privado aceptará un buen caso porque la ley exige que la parte perdedora pague los honorarios legales. En la región de Washington hay muchos abogados que se especializan en la discriminación en el empleo.
- ✓ Conforme a las leyes federales, usted debe presentar su denuncia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo o EEOC en un plazo de **300 días** a partir del incidente, o ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia en un plazo de **un año**. En la mayoría de los casos, esto es mucho más corto que la ley de prescripción.
- ✓ Reglas completamente diferentes y un plazo muy corto rigen a un empleado federal: 45 días para acudir a la oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (o EEO) de su agencia.
- ✓ Un empleado de gobierno del Distrito de Columbia tiene 180 días para contactar al asesor de EEO de su agencia.
- ✓ Las quejas sindicales no alargan el plazo de prescripción.
- ✓ Para exigir su cumplimiento, usted puede presentar una denuncia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo o EEOC (1-800-669-4000) o ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (202-727-4559).

(e) SERVICIOS ESPECIALES PARA DISCAPACITADOS

- ✓ Si su empleador sabe que usted sufre una discapacidad, debe ofrecerle **servicios especiales razonables** para la misma. Tome en cuenta que los empleadores no están obligados a ofrecer servicios especiales para discapacidades de las que no tengan conocimiento.
- ✓ Entre los ejemplos de discapacidades están: tener que usar una silla de ruedas, recuperarse del alcoholismo o la drogadicción, la depresión, la esquizofrenia o ser VIH positivo.
- ✓ Entre los ejemplos de cosas que no representan una discapacidad están: un tobillo torcido, la gripe o usar lentes.
- ✓ Entre los ejemplos de servicios especiales están: una rampa para sillas de ruedas, permiso para asistir a terapia, permiso para asistir a reuniones de Alcohólicos Anónimos (AA) o Narcóticos Anónimos (NA), permiso para bregar con problemas mentales.
- ✓ No pueden preguntarle si sufre alguna discapacidad antes de ofrecerle un trabajo, pero sí pueden preguntarle si puede desempeñarlo. No pueden pedirle que se haga ningún examen médico hasta no tener una oferta condicional de trabajo.
- ✓ Los empleadores no deben hacer esta clase de preguntas: ¿Alguna vez ha sido adicto a las drogas o al alcohol? ¿Alguna vez ha recibido la atención de un psiquiatra? ¿Alguna vez ha padecido algún trastorno médico grave del que debamos enterarnos?
- ✓ Para exigir su cumplimiento, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia o ante la EEOC. Para más información, por favor vea la sección sobre Discriminación.

(f) SINDICATOS Y ACCIONES COLECTIVAS

- ✓ Un sindicato es un grupo de empleados que se juntan para negociar con su empleador una **mejor remuneración y mejores condiciones de trabajo**.
- ✓ Toda persona tiene **derecho** a organizar un sindicato. Toda persona tiene derecho a afiliarse a un sindicato si su centro de trabajo ya cuenta con uno. En el Distrito de Columbia, pueda que a un trabajador del sector privado se le exija pagar cuotas sindicales, pero a los del gobierno federal o del Distrito de Columbia no puede exigirles tal cosa.
- ✓ Todo centro de trabajo tiene un “representante sindical”, quien es la primera línea de **defensa** del trabajador sindicalizado.
- ✓ Además de los derechos de todo trabajador, los sindicalizados también tienen ciertos derechos al amparo de un contrato que su sindicato ha negociado con el empleador.
- ✓ La mayoría de los trabajadores sindicalizados pueden presentar una **queja** para protestar contra una medida adversa; el contrato colectivo de trabajo contendrá información sobre cómo hacer esto y los plazos correspondientes para ello.
- ✓ Si su empleador interfiere con su derecho a organizar un sindicato o un grupo de trabajadores en su centro laboral, usted puede presentar una denuncia ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo o JNRT (202-208-3000).
- ✓ Incluso los trabajadores que no son miembros de un sindicato tienen derecho a hacerse escuchar en el trabajo a nombre propio y de los demás. Si usted y otros trabajadores son despedidos o si se toman represalias en su contra luego de quejarse de sus condiciones de trabajo, pueda que tengan un derecho de demanda al amparo de la ley Nacional de Relaciones Laborales por participar en una “actividad concertada”, y pueden presentar una denuncia ante la JNRT. La ley no ampara a los trabajadores que actúan de manera independiente.

(g) TRANSICIÓN DE LA ASISTENCIA SOCIAL AL TRABAJO

- ✓ Todos los beneficiarios del TANF (programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas) tienen que participar en 30 horas de “actividad laboral” a la semana, o enfrentar una sanción o la terminación de la participación en el programa.
- ✓ Una “actividad laboral” incluye el trabajo y ciertos programas educativos, de capacitación y de servicio comunitario.
- ✓ Se supone que los beneficiarios del TANF reciban un reembolso por el transporte y otros gastos relacionados con el trabajo. En el caso de muchos, este estipendio se deposita en sus tarjetas de transferencia electrónica de prestaciones o EBT. Para otros, viene directamente del “empleador”.
- ✓ **Las siguientes garantías en el trabajo** por lo general amparan las labores desempeñadas como parte de los requisitos del TANF, aun si no son remuneradas: salario mínimo (el valor del cheque del TANF debe equivaler al salario mínimo), compensación por discapacidad, salud y seguridad ocupacional, y protección contra la discriminación (incluido el acoso).
- ✓ La ley contempla diversos motivos para las **ausencias justificadas** de la actividad laboral, entre ellos por enfermedad, no tener quien cuide a los hijos y discriminación en el trabajo.
- ✓ Para aquellos clientes que encuentren trabajos remunerados, se supone que sus prestaciones **continúen**. Se supone que los primeros 100 dólares de ingreso bruto más un 50% no se cuenten. Así, si encuentra un trabajo remunerado, su ingreso puede aumentar más de 50% y usted aún podrá recibir Medicaid.

(h) TRABAJADORES INDOCUMENTADOS

- ✓ ¡Los trabajadores sin permiso de trabajo tienen derecho a trabajar **sin sufrir abusos!**
- ✓ Los trabajadores indocumentados pueden presentar denuncias por cualquier contravención a las leyes laborales, excepto la compensación por desempleo y la transición de la asistencia social al trabajo.
- ✓ Es ilegal que un empleador llame al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas o ICE cuando un trabajador trata de hacer valer sus derechos. Pero puede suceder, y una persona indocumentada siempre corre el riesgo, ya sea a través de su empleador o de otro modo, de que lo sometan a un proceso de deportación. El trabajador está en la mejor posición de saber lo que su empleador podría hacer y de decidir si quiere correr el riesgo. Los trabajadores deben saber que los empleadores también pueden meterse en problemas con el ICE por emplear a trabajadores indocumentados, y que por lo general se supone que esta agencia se concentra en imponer la ley contra los inmigrantes que tengan antecedentes penales, puedan representar una amenaza a la seguridad nacional o tengan órdenes de deportación pendientes.

(4) CUANDO PIERDE O DEJA UN TRABAJO

(a) MOTIVOS LEGALES E ILEGALES DE DESPIDO

- ✓ La regla general del empleo en los Estados Unidos es la **libre contratación**. Esto significa que si usted no tiene un contrato por escrito, tal como uno sindical o uno de trabajo específico, se asume que su empleo es a discreción de las partes.
- ✓ Los **empleados libremente contratados** pueden ser despedidos por motivos fundados, por motivos infundados o por ningún motivo en lo absoluto (a condición de algunas excepciones abordadas previamente). Por ejemplo, puede despedírsele porque no le cae bien al supervisor, por llegar tarde (incluso una sola vez) o porque otra persona no hizo lo que se suponía que tenía que hacer.
- ✓ **Sin embargo**, ningún empleado —ni siquiera uno libremente contratado— puede ser despedido por:
 - un motivo discriminatorio;
 - participar en una “actividad concertada” con otros trabajadores;
 - quejarse de alguna contravención a la ley (por “soplón”);
 - sufrir una lesión en el trabajo;
 - faltar al trabajo por algún motivo aprobado por la FMLA; o
 - entablar una demanda legal.

Para más información sobre estos temas, por favor lea los incisos anteriores.

- ✓ Si lo despiden por un motivo arbitrario o injustificado, usted quizás no pueda recuperar su empleo, pero sí por lo menos recibir prestaciones por desempleo.
- ✓ Los trabajadores sindicalizados por lo general tienen una cláusula de “motivos fundados” en sus contratos colectivos de trabajo que les da derecho a disputar los despidos injustificados a través de un proceso para la presentación de reclamaciones.

(b) COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

- ✓ La compensación por desempleo está disponible cuando usted pierde su trabajo por despido o cese, siempre y cuando no haya cometido una “falta grave” en el trabajo.
- ✓ Las víctimas de violencia intrafamiliar que pierden su trabajo a consecuencia de ello pueden solicitar prestaciones, aunque no reúnan de otro modo los requisitos. Pero tienen que comprobar que fueron víctimas de violencia intrafamiliar.
- ✓ Los empleadores con frecuencia se resisten a pagar prestaciones, pero usted puede solicitar una audiencia si le son denegadas.
- ✓ El empleador tiene que comprobar que usted renunció sin un motivo fundado, fue despedido por abandono de deberes o dado de baja por un conflicto laboral (con un sindicato).
- ✓ Para recibir prestaciones por desempleo, usted debe ser apto para trabajar y estar buscando activamente un empleo. Una persona sin permiso legal para trabajar tiene derecho a que se le remunere por el trabajo ya completado, pero no reúne los requisitos para recibir prestaciones por desempleo porque no se le considera “apta para trabajar”.
- ✓ En el Distrito de Columbia, si habla inglés, español, amhárico, vietnamita, mandarín (chino), francés o coreano, usted debe recibir ciertos documentos importantes sobre la compensación por desempleo en su propio idioma. La oficina de desempleo tiene la obligación de ofrecer intérpretes ya sea en persona o vía telefónica.
- ✓ **En el Distrito de Columbia, el plazo para apelar si le deniegan prestaciones es muy corto; 15 días a partir de enviada por correo (no de recibida) la carta denegándolas.** Usted debe conservar el sobre en el que recibió la negativa y contestar de inmediato. Puede excusarse por no cumplir con este plazo si tiene un motivo fundado.
- ✓ Para solicitar prestaciones por desempleo, llame a la Oficina de Servicios de Empleo del Distrito de Columbia, al (202) 724-7000 o, gratis, al (877) 319-7346, para preguntar por la oficina que le corresponde. Las apelaciones las atiende la Oficina de Audiencias Administrativas; su número es el (202) 698-3700.
- ✓ Para recibir ayuda legal en la apelación de una negativa, por favor llame al Programa de Asesoramiento y Abogacía por los Derechos del Trabajador de la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales o AFL-CIO, al (202) 974-8159, luego de recibir una fecha de audiencia.

(c) CAMBIO DE CONTRATISTA

- ✓ Una de las leyes del Distrito de Columbia puede proteger los empleos de las personas que trabajan para contratistas que tienen contratos de servicio con el gobierno (por ejemplo, los trabajadores de mantenimiento de edificios y los de la industria de los alimentos) cuando dicho contrata cambia de manos.
- ✓ En la mayoría de los casos, el nuevo contratista tiene que conservar a todos los trabajadores que no tengan responsabilidades de supervisión.
- ✓ Los trabajadores deben exigir el cumplimiento de esta ley a través de una demanda privada.

(d) MALAS RECOMENDACIONES

- ✓ A los empleadores les está prohibido difamar a (hacer afirmaciones falsas sobre) sus antiguos empleados. La verdad es una defensa contra la difamación.
- ✓ Las opiniones por lo general no se consideran difamatorias (por ejemplo, decir “Yo creo que usted es un hijo de puta” es una falta de respeto, pero probablemente no constituye difamación).

(e) SEGURO MÉDICO

- ✓ Cuando un empleado que recibe seguro médico de su empleador es despedido o renuncia, tiene dos derechos en relación con el seguro de salud: 1) al amparo de la ley Integral Consolidada de Reconciliación Presupuestaria o COBRA, continuar en el plan por 18 a 29 meses, pero pagando la prima completa; y 2) al amparo de la ley de Responsabilidad y Transferibilidad de Seguros Médicos o HIPAA, algunos derechos para mantener el seguro médico de un trabajo a otro y eludir las cláusulas sobre padecimientos preexistentes.
- ✓ Si un trabajador pierde su empleo, pueda que él o ella, o su familia, reúnan los requisitos para recibir seguro médico gratuito. Entre los programas para las personas de escasos recursos están el Medicaid y la Alianza para la Salud del Distrito de Columbia.

¿DÓNDE PUEDO SOLICITAR AYUDA?

Las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del EJC ofrecen orientación legal gratuita sobre cuestiones de Derecho Laboral para los trabajadores de escasos recursos. Atendemos a los trabajadores por orden de llegada; no es necesario concertar una cita.

✓ **Clínica Noroeste**

Centro Noroeste de Bread for the City (Pan Para la Ciudad)

1525 de la calle 7 noroeste, en Washington, D.C.

Todos los miércoles de 6 p.m. a 9 p.m. (los clientes empiezan a anotarse a las 5 p.m.)

✓ **Clínica Sureste**

Centro Sureste de Bread for the City (Pan Para la Ciudad)

1640 de la Good Hope Road sureste, en Washington, D.C.

El primer y tercer viernes de cada mes de 11 a.m. a 2 p.m. (llegue temprano; el cupo es limitado)

Usted encontrará más información sobre temas de Derecho Laboral disponible en nuestro **sitio electrónico**: <http://www.dcejc.org/need-legal-help/publications/>.

El propósito de esta hoja informativa es el de proporcionar información general correcta sobre los derechos legales que atañen al empleo en Washington, D.C. Como las leyes y los reglamentos cambian constantemente, el Centro de Justicia en el Trabajo del Distrito de Columbia no puede asegurar que la información aquí contenida esté al día ni se hace responsable por el uso que se haga de ella. No se apoye en esta información sin preguntar a un abogado o al organismo correspondiente cuáles son los derechos legales que le asisten en su situación.

CENTRO DE JUSTICIA EN EL TRABAJO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

OFICINA PRINCIPAL: 1413 de la calle K noroeste, 5º piso, en Washington, D.C. 2 0 0 0 5

TELÉFONO: 202.828.9675

www.dcejc.org