



SUS DERECHOS LABORALES en Washington, D.C

LAS LEYES LABORALES EN GENERAL

- Las leyes pueden ser federales (nacionales), estatales o locales.
- Los estatutos son leyes que aprueban cuerpos legislativos tales como el Congreso, la legislatura estatal de Maryland o el concejo municipal del Distrito de Columbia.
- Las regulaciones son pautas más específicas sobre cómo aplicar la ley.
- La jurisprudencia es cuando surge algo que la ley no contempla o uno puede disputar el significado de una ley, y eso se lleva ante el tribunal. Los tribunales publican sus dictámenes, y también se incorporan a las leyes (los tribunales también pueden ser federales, estatales o locales).
- La mayoría de las leyes laborales tienen estas disposiciones: 1) la otra parte paga los honorarios de su abogado si usted gana; 2) es ilegal tomar represalias contra alguien por presentar o participar en un reclamo.
- Algunas leyes laborales también tienen estas disposiciones: 1) usted tiene que ir a un organismo administrativo antes de entablar una demanda; 2) sanciones administrativas por contravenciones.
- El **lugar de trabajo**, y no el de residencia, determina las leyes estatales que aplican. Si usted trabaja en el Distrito de Columbia y vive en Maryland, son las leyes del Distrito de Columbia las que aplican a su reclamo laboral (las leyes federales aplican sin importar donde vive o trabaja.)

COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

- Está disponible cuando un empleado pierde su trabajo por despido o cese.
- Las víctimas de violencia doméstica que pierden su trabajo a consecuencia de esta situación pueden solicitar prestaciones aunque de otro modo no reunieran los requisitos, pero necesitan establecer que son víctimas de violencia doméstica.
- Los patrones con frecuencia se resisten a pagar prestaciones, pero el trabajador puede solicitar una vista.
- El patrón tiene que probar que el empleado renunció sin un buen motivo, o que fue despedido por abandono de deberes o cesado por un conflicto laboral (con un sindicato).

- Quienes reciben prestaciones por desempleo tienen que ser aptos para trabajar y estar buscando activamente un empleo. Una persona que no está autorizada legalmente para trabajar tiene derecho a que le paguen el trabajo que ya completó, pero no es elegible para recibir prestaciones por desempleo porque no se le considera “apta para trabajar”.
- Los formularios no están en español, aunque se supone que todas las oficinas deben tener una persona que hable español. Además, la oficina debe proporcionar servicios lingüísticos en otros idiomas de uso muy difundido, ya sea en persona o a través de la Línea Lingüística. Los clientes que no hablan inglés pueden necesitar más orientación del sistema.
- **El plazo para apelar en el Distrito de Columbia es muy corto**, por lo general **10 días a partir de haberse enviado por correo**, no de haberse recibido, la carta en que le niegan las prestaciones. Los clientes deben guardar los sobres y responder a la brevedad.
- Cómo solicitar: llame a la Oficina de Servicios de Empleo del Distrito de Columbia al (202) 724-7000, para preguntar en qué oficina debe solicitar. Apelaciones (primera instancia): (202) 698-3700.
- Ayuda legal gratuita para apelar una negación: si un trabajador tiene programada una vista, debe llamar al Programa de Abogacía de la AFL-CIO al (202) 974-8159.

LESIONES EN EL TRABAJO

- Si un empleado se lesiona en el trabajo, debe informárselo a su supervisor de inmediato.
- Si el supervisor no llena un formulario de reclamación, un trabajador puede presentar un reclamo directamente ante la Oficina de Compensación por Incapacidad del Distrito de Columbia en 64 New York Avenue, NE, 2nd floor, (202) 671-1000.
- La compensación por incapacidad debe pagar las cuentas médicas y los salarios caídos, y puede darle dinero para pagar gastos médicos futuros.
- Algunas lesiones que podrían no ocurrírsele son el síndrome del túnel carpiano por escribir en el teclado, lesiones mentales por tensión extrema en el trabajo (por ejemplo, por el acoso sexual de un supervisor).
- Los trabajadores indocumentados tienen derecho a recibir compensación por incapacidad.
- Las trabajadoras domésticas en el Distrito de Columbia (por ejemplo, las amas de llaves, las niñeras) están protegidas si trabajaron 240 horas en un trimestre (seis semanas en un período de tres meses).
- Los abogados privados pueden encargarse de los casos de compensación por incapacidad.
- Desafortunadamente, es casi imposible encontrar un abogado que maneje una demanda en contra del Gobierno del Distrito de Columbia.
- Cumplimiento: para empleados privados del Distrito de Columbia, el Departamento de Servicios de Empleo (DOES), (202) 671-1000; para empleados del Gobierno del Distrito de Columbia, la Oficina de Gestión de Riesgos, 1-888-832-2524; para empleados federales, la Oficina de Programas de Compensación por Incapacidad del Departamento del Trabajo, 1-866-692-7487 o (202) 513-6800.

SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

- Los patrones tienen que pagar al menos el salario mínimo federal o estatal, **el que sea mayor**.
- Por ley, el salario mínimo en el Distrito de Columbia siempre tiene que estar al menos \$1 dólar por encima del salario mínimo federal. Actualmente es de \$7.55 la hora, pero aumentará a \$8.25 la hora el 24 de julio de 2009.

- El salario mínimo federal actualmente es de \$6.55 la hora. Después del 24 de julio de 2009, será de \$7.25 la hora.
- Hay salarios mínimos especiales para el Gobierno y para sus contratistas.
- Cualquier trabajo de más de 40 horas en una semana debe pagar **tiempo extra**. Esto significa una y media veces la paga normal.
- El patrón tiene que pagar por los uniformes, las herramientas, la limpieza (de los uniformes) y el transporte en el trabajo. El patrón no puede descontar estos gastos del sueldo de un empleado.
- El patrón no puede descontar del sueldo ningún monto que reduzca el salario por debajo del mínimo (excepto la pensión alimenticia y los impuestos).
- La edad mínima para trabajar (aparte de actores y repartidores de periódico) es de 14 años.
- Hay reglas especiales para las personas de 14 y 15 años: durante el período escolar, no pueden trabajar más de 18 horas por semana y tres horas por día, y el trabajo tiene que terminar antes de las 7:00 p.m. todas las noches.
- El turno mínimo en el Distrito de Columbia es de cuatro horas por día, a menos que el turno normal sea de menos horas. Esto significa, por ejemplo, que a alguien que trabaje dos horas por día tienen que pagársele cuatro horas.
- Después de renunciar, el salario debe pagarse el siguiente día normal de pago o en un plazo de siete días, lo que sea más pronto. Después de ser despedido, el salario debe pagarse el siguiente día hábil. La multa es de 10% del salario por día, hasta llegar al 100%.
- Cumplimiento: Oficina de Salarios y Horas de Trabajo del Distrito de Columbia, (202) 671-1880, 64 New York Avenue, NE, 2nd floor; Oficina de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento del Trabajo de Estados Unidos 1-866-487-9243; o entablando una demanda particular.

SALARIO VITAL Y OTROS 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 Servicios, la ley Davis Bacon y la ley de la Forma de Trabajar (que establece un salario vital).
- El salario vital en el Distrito de Columbia actualmente es de \$12.05, y aumenta de manera automática con la inflación. Se aplica a empleados que trabajan por contrato con el Gobierno del Distrito de Columbia, así como a ciertos otros empleados.
- La ley de Contratos de Servicio (SCA) exige que los contratistas del Gobierno le paguen a sus empleados ciertos salarios establecidos, dependiendo del puesto, así como prestaciones suplementarias y vacaciones. La ley se aplica a todos los contratos con el Gobierno federal o del Distrito de Columbia, para contratos por más de \$2500.
- La ley Davis Bacon (DBA) es similar a la ley de Contratos de Servicio, pero se aplica a contratos para la construcción, alteración o reparación de edificios u obras públicas federales o del Distrito de Columbia. Estos contratos tienen que exceder los \$2000.
- Si tanto el salario vital como la SCA o la DBA aplican, el salario más alto es el que impera.
- Para más información sobre estas leyes o para saber si se aplican a usted, por favor asista a una de las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del Centro de Justicia en el Trabajo (EJC).

AUSENCIAS LABORALES

Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares

- La ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA) del Distrito de Columbia estipula hasta **16 semanas** de licencia sin sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo (para cualquiera de los padres), una enfermedad grave del propio empleado, o para cuidar de un familiar cercano enfermo. La FMLA federal estipula hasta **12 semanas** de licencia sin sueldo.
- La enfermedad tiene que ser **grave**: una enfermedad grave por lo general significa una que necesita hospitalización o atención médica continua. Un trabajador no tendrá derecho a licencia de la FMLA por enfermedades menores tales como un resfriado o que a su hijo le duela el oído.
- El empleado tiene que haber trabajado en el mismo lugar por **un año**, al menos 1,000 horas (conforme a las leyes del Distrito de Columbia) o 1,250 horas (conforme a las federales) en el último año. En el Distrito de Columbia, el período de un año tiene que ser continuo; conforme a las leyes federales, el tiempo laborado sólo necesita sumar un año en total.
- El patrón tiene que tener más de veinte empleados en el Distrito de Columbia (conforme a las leyes de la ciudad) o cincuenta en un radio de 75 millas (conforme a las federales).
- Cumplimiento: Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia, (202) 727-4559; Departamento del Trabajo de Estados Unidos, 1-866-487-9243; o entablando una demanda particular. Para el Distrito de Columbia, usted tiene un año para solicitar que se cumpla, a partir del momento de la contravención. Bajo las leyes federales, usted tiene dos años.

Licencia por enfermedad y días libres con goce de sueldo

- Los empleados del Distrito de Columbia tienen derecho a tiempo libre con goce de sueldo cuando ellos o un familiar están enfermos, o para obtener atención preventiva. Además, las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho pueden usar el tiempo libre con goce de sueldo para atender estas situaciones.
- Los patrones que tienen de 1 a 24 empleados deben dar una hora de licencia por cada 87 trabajadas, hasta un máximo de tres días por año. Los patrones que tienen de 25 a 99 empleados deben dar una hora de licencia por cada 43 trabajadas, hasta un máximo de cinco días por año. Los patrones con 100 o más empleados deben dar una hora de licencia por cada 37 trabajadas, hasta un máximo de siete días por año.
- Para ser elegible, un empleado tiene que haber trabajado para el patrón doce meses y al menos mil horas.
- Ciertos empleados no tienen derecho a licencia por enfermedad y días libres con goce de sueldo: 1) los estudiantes de tiempo completo que trabajan menos de 25 horas por semana en su propia escuela; 2) los trabajadores de restaurantes que ganan una combinación de salario y propinas (cantineros, meseras); 3) los trabajadores de la salud que participan en programas de pagos de primera.
- Cumplimiento: Departamento de Servicios de Empleo (DOES) del Distrito de Columbia, (202) 671-1000.

Licencia para padres de familia

- En el Distrito de Columbia, usted puede tener hasta 24 horas de tiempo libre sin goce de sueldo al año para asistir a actividades escolares de su hijo, nieto o sobrino. Las actividades comprendidas incluyen las obras escolares, los juegos deportivos y las reuniones de maestros y

padres de familia. Usted tiene que avisarle a su jefe al menos diez días antes de la actividad, y puede negarse la licencia si crea un conflicto con el trabajo.

- Cumplimiento: Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia, (202) 727-4559; o entablando un demanda particular. Usted tiene un año para solicitar que se cumpla.

Día de la Emancipación

- Todos los trabajadores del Distrito de Columbia tienen derecho a un día libre el Día de la Emancipación, el 16 de abril, siempre y cuando avisen con diez días de anticipación. Esto es sin goce de sueldo, aunque el empleado puede optar por usar tiempo de sus vacaciones.

DISCRIMINACIÓN

- Por ley federal, es ilegal tratar a alguien de manera diferente en cualquier aspecto del empleo por su **raza, color, nacionalidad, género, religión, discapacidad o edad (más de 40)**.
- **El embarazo** ha de tratarse como cualquier otra discapacidad de corto plazo. Si un patrón proporciona servicios especiales para alguien con otra clase de discapacidad de corto plazo, tal como una pierna quebrada, entonces también tiene que hacerlo para una mujer embarazada.
- **Igualdad salarial:** el hombre y la mujer tienen que percibir el mismo salario por el mismo trabajo.
- Las reglas de **sólo hablar inglés** pueden ser una forma de discriminación ilegal por nacionalidad.
- Por ley a nivel del Distrito de Columbia, también es ilegal discriminar por motivos de **orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, responsabilidades familiares, apariencia personal** (pero no el aseo), **afiliación política, información genética, matriculación en una escuela o edad (si usted tiene más de 18 años)**.
- El acoso puede ser una forma de discriminación.
- El problema más grande en los casos de discriminación es cómo probarla.
- Las leyes federales se aplican a patrones con 15 empleados o más; las del Distrito de Columbia, a todos los patrones.
- Los abogados privados aceptarán casos buenos porque la ley exige que la parte que pierda pague los honorarios de los representantes legales. Hay muchos abogados que se especializan en discriminación laboral en la zona de Washington.
- De conformidad con las leyes federales, uno tiene que presentar la demanda ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (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 a partir del incidente. Tome en cuenta que este plazo es mucho más breve que la ley de prescripción en la mayoría de los casos.
- Los empleados federales tienen reglas completamente diferentes y un límite muy corto: 45 días para ir a la oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de su agencia.
- Los empleados del Distrito de Columbia tienen que contactar al asesor de EEO de su agencia en un plazo de 180 días.
- Las reclamaciones sindicales no extienden la ley de prescripción.
- Cumplimiento: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), 1-800-669-4000; Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia, (202) 727-4559. Los empleados deben presentar la demanda ante ambas oficinas para conservar todos sus derechos y reclamos.

SERVICIOS ESPECIALES POR DISCAPACIDAD

- Si un patrón sabe que un empleado tiene una discapacidad, tiene que proporcionarle un **servicio razonable** para esa discapacidad. Tome en cuenta que a los patrones no se les exige proporcionar servicios para discapacidades de las que no están enterados.
- Los ejemplos de discapacidades incluyen: tener que usar una silla de ruedas, estar recuperándose del alcoholismo o la drogadicción, la depresión, la esquizofrenia o ser VIH positivo.
- Ejemplos de cosas que no son discapacidades: un tobillo torcido, tener gripe, usar lentes.
- Ejemplos de servicios especiales: rampas de acceso para sillas de ruedas, tiempo libre para asistir a terapéutica o a reuniones de Alcohólicos Anónimos o Drogadictos Anónimos, licencia para tratar problemas mentales.
- A usted no pueden preguntarle si tiene alguna discapacidad antes de ofrecerle un trabajo, pero sí pueden preguntarle si puede desempeñar la labor. A usted no pueden pedirle hacerse ningún examen médico hasta que tenga una oferta condicional de empleo.
- Los patrones no deben hacer esta clase de preguntas: ¿Alguna vez ha sido adicto a las drogas o el alcohol? ¿Alguna vez ha estado bajo tratamiento psiquiátrico? ¿Tiene alguna condición médica grave que debemos conocer?
- Cumplimiento: Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) a nivel nacional.

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

- Hay una diferencia legal entre un empleado y un contratista independiente.
- **Los contratistas independientes** pierden muchos de los derechos laborales listados aquí, pero algunos patrones **clasifican de manera fraudulenta** a la gente como contratistas independientes para evadir las responsabilidades legales que tienen para con sus empleados. Es importante analizar la situación con cuidado para determinar si alguien es realmente un contratista independiente.
- Lo importante es la **realidad económica** de la situación. Si al trabajador le dicen qué tiene que hacer y tiene poco dominio independiente del trabajo, es un empleado, no un contratista independiente. Si el trabajador fija su propio horario y contrata a otros trabajadores, es un contratista independiente.

SINDICATOS

- Un sindicato es un grupo de empleados que se unen para negociar con su patrón **mejores salarios y condiciones de trabajo**.
- Cualquiera tiene **derecho** a organizar un sindicato. Cualquiera tiene derecho a unirse a uno si ya existe en el centro de trabajo. En el Distrito de Columbia, a un trabajador del sector privado puede exigírsele que pague cuotas sindicales, pero no a los empleados federales o del Gobierno de la ciudad.
- Todos los centros de trabajo tienen un “representante sindical”, que es el **defensor** de primera línea del trabajador sindicalizado.
- La mayoría de los trabajadores sindicalizados pueden hacer un **reclamo** para protestar por una medida desfavorable. Generalmente pueden hacerlo por su cuenta o junto con el representante sindical.

- Los sindicatos tienen el deber de representar a todos los miembros de manera imparcial. Cuando no lo hacen, un empleado puede demandar al sindicato.
- Un grupo de empleados puede obtener ayuda para organizar un sindicato en su centro de trabajo, por muy pequeño que sea.
- Cumplimiento: mediante un procedimiento para la presentación de reclamaciones de conformidad con el contrato colectivo de trabajo; Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, 1-866-667-6572.

CAMBIO DE CONTRATISTAS

- Una ley del Distrito de Columbia puede proteger el empleo de las personas que trabajan para contratistas que tienen contratos de servicios (por ejemplo, los trabajadores de mantenimiento de edificios y de preparación de alimentos) con el Gobierno, cuando el contrato cambia de manos.
- En la mayoría de las circunstancias, el nuevo contratista tiene que conservar a todos los trabajadores que no tengan puestos de supervisión.
- Cumplimiento: entablando una demanda particular.

IMPUESTOS

- ¡Los trabajadores deben presentar su declaración de impuestos! A la mayoría de las personas de bajos ingresos le regresan la mayor parte de los impuestos retenidos, además de un extra en la forma del crédito por ingreso del trabajo.
- Si no ha recibido un formulario W-2 (la declaración de salarios del año anterior) para el Día de San Valentín, pídale uno a su patrón.
- Retenciones: Una opción es reclamar el menor número posible de dependiente en el formulario W-4. Casi ningún individuo de bajos ingresos terminará debiendo al final del año, así que esto significa más dinero en su bolsillo. Por otra parte, a algunos clientes les gusta el “ahorro forzoso” de la retención adicional. Tome en cuenta que los cheques del programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF) se reducen según el ingreso bruto (antes de impuestos), no el neto.

DE LA ASISTENCIA PÚBLICA AL TRABAJO

- La reforma a la asistencia pública exige que todos los beneficiarios del TANF (Asistencia Temporal para Familias Necesitadas) participen en 30 horas de “actividad laboral” por semana, o enfrenten una sanción o la terminación del TANF.
- Una “actividad laboral” incluye trabajar, capacitación, ir a la escuela y servicio comunitario.
- Los beneficiarios del TANF deben recibir reembolsos hasta de \$10 diarios para transporte y otros gastos relacionados con el trabajo. A muchos les depositan este estipendio en tarjetas de transferencia electrónica de prestaciones (EBT). Otros lo reciben directamente del “patrón”. Ya ha habido problemas con los estipendios.
- **Las siguientes protecciones en el centro de trabajo** por lo general aplican al trabajo hecho como parte de cumplir con los requisitos de TANF, aunque sea sin pago: salario mínimo (el valor del cheque de TANF debe ser igual al salario mínimo), compensación por incapacidad, salud y seguridad en el trabajo, y protección contra la discriminación (incluyendo el acoso).

- La ley establece varios motivos para una **ausencia justificada** de la actividad laboral, entre ellos una enfermedad, no tener quién cuida a los niños y la discriminación en el trabajo.
- Para los clientes que encuentren trabajos pagos, sus prestaciones debieran **continuar**. Los primeros \$100 de ingreso bruto más un 50% no deben contar. Así, una persona que encuentre un trabajo con paga puede ver aumentar su ingreso en más de 50%, al mismo tiempo que conserva el Medicaid.

TRABAJADORES INDOCUMENTADOS

- Los trabajadores sin autorización para trabajar ¡tienen derecho a laborar **sin que abusen** de ellos!
- Los trabajadores indocumentados pueden presentar una demanda por todas las causas anteriores, excepto la compensación por desempleo y de la Asistencia Pública al Trabajo.
- Para proteger a los trabajadores, los activistas deben presentar los reclamos usando la dirección de la oficina de su organización como si fuera la del trabajador. De este modo, si el patrón llama a inmigración (lo cual es una represalia ilegal), el trabajador sigue estando protegido.
- Aunque es ilegal que el patrón llame al Servicio de Inmigración (INS) cuando un trabajador trate de hacer valer sus derechos, puede suceder. El trabajador está en la mejor posición de saber lo que hará su patrón y de decidir si quiere correr el riesgo.

LO QUE NO ES ILEGAL

- La regla general del empleo en Estados Unidos es que éste es voluntario. Esto significa que, en ausencia de un contrato escrito, tal como uno sindical o uno específico de trabajo, todo el empleo se supone como voluntario. A un empleado lo pueden despedir por un buen motivo, por uno malo o sin motivo alguno (excepto por la discriminación ilegal y otras protecciones abordadas arriba).
- A usted pueden despedirlo porque no le cae bien al supervisor.
- A usted pueden despedirlo por llegar tarde, aunque sea una sola vez.
- A usted pueden despedirlo porque alguien no hizo lo que se suponía que tenía que hacer.
- Sin embargo, a usted no pueden despedirlo por quejarse de alguna contravención de la ley o por entablar una demanda legal.
- Si a una persona la despiden por un motivo absurdo, tal vez no le restituyan su trabajo, pero al menos podrá obtener prestaciones por desempleo.

ANTECEDENTES PENALES

- Si sus **antecedentes penales** son un obstáculo para trabajar, tal vez haya una manera de **seller** los expedientes viejos.
- Los antecedentes de **arrestos** por lo general no deben usarse en contra de una persona que solicita un trabajo, a menos que estén pendientes sin resolución.
- Si un patrón toma en consideración los arrestos, eso puede constituir una forma de **discriminación racial** contra trabajadores latinos y afroamericanos. Para más detalles, asista a una Clínica de Derechos de los Trabajadores.
- Los patrones pueden obtener créditos tributarios por contratar a ex convictos.

OTRAS LEYES

- **Exámenes de detección de consumo de drogas:** la mayoría de los programas de detección de consumo de drogas, incluyendo los exámenes sorpresa, están bien, siempre y cuando no se lleven a cabo de una manera discriminatoria.
- **Las pruebas de polígrafo** (detector de mentiras) no están bien. Está prohibido (con algunas excepciones) por la ley de Protección contra la Prueba del Polígrafo en el Trabajo del Distrito de Columbia y por la ley federal de Protección al Empleado contra la Prueba del Polígrafo. Los empleados del Gobierno, los guardias de seguridad, los farmacéuticos y algunos otros no están protegidos contra las pruebas de polígrafo.
- **Salud y seguridad en el trabajo:** todos los empleados tienen derecho a un centro de trabajo seguro, libre de peligros.
- **Malas referencias:** los patrones no pueden difamar a (hacer declaraciones falsas sobre) ex empleados. La verdad es una defensa contra la difamación. Las opiniones generalmente no pueden representar difamación (por ejemplo, “Yo creo que eres un hijo de perra”, es algo grosero, pero probablemente no una difamación).
- **Seguro médico:** Al renunciar o ser despedido, un empleado tiene dos derechos en cuanto a su seguro médico: 1) con COBRA, a continuar en el plan por entre 18 y 29 meses, pero pagando toda la prima; 2) con HIPAA, algunos derechos a mantener un seguro médico de trabajo en trabajo y a evitar las cláusulas sobre condiciones preexistentes.

Cómo obtener ayuda: Si usted es un trabajador de bajos ingresos de la zona metropolitana de Washington D.C., puede asistir a una de las Clínicas de Derechos de los Trabajadores del EJC para obtener asesoría legal gratuita sobre el trabajo:

Clínica noroeste, en Bread for the City noroeste, en el 1525 de la calle 7^a NW, en Washington, D.C.

Los miércoles a las 6:00 p.m. Los clientes son aceptados por orden de llegada hasta que agotamos los cupos.

Clínica sudeste, Bread for the City sudeste, en el 1640 de la Good Hope Road SE, en Washington, D.C.

Los lunes a las 3:00 p.m. Los clientes son aceptados por orden de llegada hasta que agotamos los cupos.

La intención de esta hoja informativa es proporcionar información general correcta sobre los derechos legales relacionados con el empleo en Washington, D.C. Como las leyes y los procedimientos cambian con frecuencia, el Centro de Justicia en el Trabajo del Distrito de Columbia no puede asegurar que la información de esta hoja esté al día ni se hace responsable del uso que se le dé. No se atenga a esta información sin consultar con un abogado o la agencia correspondiente sobre los derechos legales que tiene en su situación.

CENTRO DE JUSTICIA EN EL TRABAJO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
OFICINA PRINCIPAL: 727 15TH STREET, NW, SECOND FLOOR, WASHINGTON, DC 20006
TELÉFONO: 202.828.WORK FAX: 202.828-9190 www.dcejc.org justice@dcejc.org