DISTRICT OF COLUMBIA
Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

Salario mínimo

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

MURIEL BOWSER, ALCALDESA

AFICHE DEL SALARIO MÍNIMO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
ESTE ANUNCIO DEBE PERMANECER EN UN LUGAR VISIBLE
DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

Las Personas que no tienen derecho al pago de horas extras bajo la Ley de DC pueden tener derecho bajo la Ley Federal

Para más información, llame a la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo de los EE.UU. o visite www.dol.gov/whd.

Tasas de Salario Mínimo

Empleados que no reciben propinas	Empleados que reciben propinas
$15.00 por hora a partir del 1 de julio de 2020	$5.00 por hora a partir del 1 de julio de 2020
$15.20 por hora a partir del 1 de julio de 2021	$5.05 por hora a partir del 1 de julio de 2021
$16.10 por hora a partir del 1 de julio de 2022	$5.35 por hora a partir del 1 de julio de 2022
$17.00 por hora a partir del 1 de julio de 2023	$6.00 por hora a partir del 1 de julio de 2023
	$8.00 por hora a partir del 1 de julio de 2023
$17.50 por hora a partir del 1 de julio de 2024	$10.00 por hora a partir del 1 de julio de 2024

El salario mínimo aumentará durante cada año sucesivo de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor tanto para los empleados que no reciben propinas como para los empleados que reciben propinas.

Excepciones del Salario Mínimo

La disposición del salario mínimo no se aplica en los casos en que otras leyes o regulaciones establezcan tasas del salario mínimo para lo siguiente:

1. Los trabajadores discapacitados sólo podrán recibir un pago menor cuando el empleador haya recibido un certificado de autorización del Departamento de Trabajo de EE. UU. (*U.S. Department of Labor*).
2. Las personas empleadas conforme con las disposiciones de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (*Workforce Innovation and Opportunity Act*) serán pagadas de conformidad con esa ley.
3. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Empleo para Jóvenes (*Youth Employment Act*) serán pagadas de conformidad con esa ley.
4. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Protección de Estadounidenses de Edad Avanzada (*Older Americans Act*) serán pagadas de conformidad con esa ley.
5. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior pueden recibir el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
6. La "Ley de Enmienda de Prevención de Robo de Salarios de 2014" (*"Wage Theft Prevention Amendment Act of 2014"*) que entró en vigor el 26 de febrero de 2015, elimina la excepción del salario mínimo para los estudiantes adultos. A las personas recién contratadas de 18 años o más si les debe pagar el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia inmediatamente después de la contratación.
7. La disposición del salario mínimo no se aplica a las personas:
   (a) Empleadas en puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, computación o de ventas externas de buena fe; o
   (b) que se dedican a la entrega de periódicos en los domicilios del consumidor.

Pago de Horas Extras

Al menos 1½ la tasa de pago normal para todas las horas trabajadas que exceden las 40 horas en una semana laboral.

Excepciones de Pago de Horas Extras

La disposición sobre de las horas extras no se aplicará a las personas empleadas:

1. En puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, computación o de ventas externas de buena fe.
2. Como maniqueís, fenomenólogo o repartidor de periódicos.
3. Por una compañía aérea y que intercambie voluntariamente días de trabajo con otro empleado con el objetivo principal de utilizar los beneficios de viaje por avión disponibles para estos empleados.
4. Como vendedor, vendedor de piezas o mecánico dedicado principalmente a la venta o el mantenimiento de automóviles, remolques o camiones, si está empleado por un establecimiento no manufacturero dedicado principalmente a la venta de estos vehículos a los compradores finales.

NOTA: La Ley de Enmienda de Horas Extras de los Empleados de Lavado de Autos de 2012 - (*Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012*), entro en vigor el 31 de mayo de 2012, eliminó la excepción de horas extras para los empleados de un lavado de autos. Los empleados de lavado de autos tienen derecho a horas extras por todas las horas trabajadas durante una semana laboral de 40 horas.

La Regla de Atención Domiciliaria del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a partir del 12 de noviembre de 2015, pasó a ser aplicable a los trabajadores de atención directa empleados por agencias y otros empleadores externos. Los trabajadores de atención directa incluyen trabajadores de atención domiciliaria, como asistentes de enfermería certificados, asistentes de atención médica domiciliaria, asistentes de atención personal, cuidadores y acompañantes.

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES — DOES

WE ARE WASHINGTON DC — GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA — MURIEL BOWSER, MAYOR

Leyes adicionales administradas por la Oficina de Salarios y Horas de Trabajo

Todas las leyes laborales que se aplican en el Distrito de Columbia se pueden encontrar en www.does.dc.gov

Para obtener el texto completo de cada ley o para presentar una queja comuníquese con:

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO
OFICINA DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO
4058 MINNESOTA AVENUE, N.E. WASHINGTON, D.C. 20019
(202) 671-1880 • WWW.DOES.DC.GOV / ES.DOES.DC.GOV

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Compensación a los trabajadores

Departamento de Servicios de Empleo
OFICINA DE ESTÁNDARES LABORALES
OFICINA DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES
4058 MINNESOTA AVENUE, N.E. • WASHINGTON, DC 20019 • (202) 671-1000 • (202) 671-1929 (Fax)

ADVERTENCIA: Es un delito proporcionar información falsa o engañosa a un asegurador con el propósito de defraudar al asegurador o a cualquier otra persona. Las penas incluyen prisión y/o multas. Además, un asegurador puede negar beneficios de compensación si la información falsa materialmente relacionada con una reclamación fue proporcionada por el solicitante.

NOTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

PARA EMPLEADOS

1. Por ley, usted debe informar rápidamente a su empleador y a la Oficina de Compensación de Trabajadores una lesión o enfermedad laboral, incluso si considera que es menor. Para ese fin, deberá usar el Formulario N°. 7 DCWC, Notificación de lesión accidental o enfermedad laboral, que puede obtener del empleador o de la Oficina de Compensación de Trabajadores. Una vez completado y firmado el formulario, envíelo por correo a la Oficina de Compensación de Trabajadores a la dirección antes mencionada y a su empleador.
2. Usted tiene derecho, si es necesario, a los cuidados de un médico o hospital de su elección y a los salarios perdidos. Llame al (202) 671-1000 o visite http://does.dc.gov para obtener información.
3. Usted no debe demandar a su empleador como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo debido a que la Ley de Compensación de Trabajadores es su único recurso.
4. Con el fin de preservar su derecho a los beneficios en el marco de la Ley de Compensación de Trabajadores del D.C., usted debe completar una reclamación por escrito en el Formulario N°. 7A DCWC, Solicitud de reclamación del empleado, en el término de un (1) año después de su lesión, o en el término de un (1) año después del último pago de beneficios.
5. Si necesita información sobre sus derechos y obligaciones prescritas por ley, puede llamar primero a su empleador. Si necesita más información, puede llamar a la Oficina de Compensación de Trabajadores al (202) 671-1000 o visitar http://does.dc.gov
6. La ley le concede el derecho a representación legal si elige tenerla.

PARA EMPLEADORES

1. Es obligatorio tener cobertura de seguro de Compensación de trabajadores si tiene uno (1) o más empleados.
2. Debe exhibir este cartel en cada lugar de trabajo para que sea del mayor beneficio posible para sus empleados.
3. Deberá presentar un Formulario N°. 8 DCWC, Primer informe del empleador sobre lesión o enfermedad laboral, ante la Oficina de Compensación de Trabajadores, enviar una copia a la oficina de reclamaciones de su aseguradora más cercana, por cualquier lesión o enfermedad laboral, lo antes posible, pero a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha en que tenga conocimiento del hecho.
4. Su empleado debe presentar el Formulario N°. 7 DCWC, Notificación del empleado de lesión accidental o enfermedad laboral. Por favor provea a su empleado con el Formulario N°. 7 DCWC e indíquele que lo complete y se lo entregue a usted y a la Oficina de Compensación de Trabajadores. Una vez que haya recibido la notificación del empleado, deberá enviar al empleado una notificación de sus derechos y obligaciones por correo certificado, solicitándole el acuse de recibo.
5. Deberá informar a la Oficina de Compensación de Trabajadores y a su aseguradora cualquier discrepancia de los datos de tres (3) días que no haya sido informada previamente, tan pronto como sea posible, pero a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha en que tenga conocimiento del hecho.
6. Deberá proporcionar o hacer que se proporcionen servicios médicos y hospitalarios razonables, otros cuidados curativos o rehabilitación vocacional y diversos tipos de compensación por discapacidad al empleado lesionado o discapacitado.
7. Deberá informar a la aseguradora identificada a continuación un suministro de todos los Formularios de compensación de trabajadores requeridos, o puede descargar los formularios y la notificación mencionados anteriormente en nuestro sitio web http://does.dc.gov.

NOTIFICACIÓN: La violación de las diversas disposiciones de la ley de Compensación de Trabajadores prevé sanciones civiles.

El empleador abajo firmante notifica por la presente el cumplimiento de todas las disposiciones de la Ley de Compensación de Trabajadores y las Normas Administrativas.

NOMBRE DE LA EMPRESA ASEGURADORA

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____

NOMBRE DEL EMPLEADOR

DIRECCIÓN: _____ **TELÉFONO:** _____

REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR: _____

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR (SI EL NÚMERO ES DESCONOCIDO, EL EMPLEADOR DEBE SOLICITARLO AL IRS) _____

ESTE AVISO SE PUBLICARÁ NOTORIAMENTE EN Y SOBRE LOS LUGARES DE NEGOCIO DEL EMPLEADOR

FORMULARIO N°. 1 DCWC

REV. 03/2017

Trabajo de menores de edad

Title 32, Chapter 2

Empleo de menores de edad

Artículo 32-201. Empleo de menores de 14 años; se permite la distribución de periódicos

Salvo lo estipulado en los artículos 32-206 y 32-207, en el Distrito de Columbia, no se podrá emplear a ningún menor de 14 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta, a excepción de las tareas domésticas realizadas fuera del horario escolar, en su vivienda del padre/la madre o el tutor legal, o del trabajo agrícola realizado fuera del horario escolar en relación con la vivienda del menor y directamente para el padre/la madre o el tutor legal. Los menores de 10 años y mayores podrán ser empleados fuera del horario escolar para la distribución a la venta de periódicos, sujeto a las disposiciones de los artículos 32-215 a 32-221.

Artículo 32-202. Empleo de menores de 18 años; cantidad de horas de trabajo; notificaciones que se deben publicar en el lugar de trabajo; lista de menores empleados

Salvo lo estipulado en el artículo 32-206, no se podrá emplear a ningún menor de 18 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta, a excepción del trabajo agrícola, las tareas domésticas o la distribución a la venta de periódicos, conforme al artículo 32-201, y a excepción de la inversión de fideos en periódicos, sujeto a las disposiciones del artículo 32-215, durante más de 6 días consecutivos en una semana, más de 48 horas en una semana o más de 8 horas en un día. Asimismo, no se podrá emplear a ningún menor de 16 o 17 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta antes de las 6:00 a.m. o después de las 10:00 p.m. cualquier día de la semana. Ni se podrá emplear a ningún menor de 16 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. cualquier día de la semana, excepto durante el verano (desde el 1 de junio hasta el 01a del Trabajo), periodo durante el cual el horario limite de la noche es 9:00 p.m. Todos los empleadores deben publicar y mantener publicado, de manera visible en el establecimiento en el que se emplea a un menor, o se autoriza a permitir que trabaje, una notificación impresa, proporcionada por el funcionario autorizado para aplicar este subcapítulo, en la que se detallen los reglamentos legales que rigen el empleo y los horas de trabajo de los menores y las ocupaciones prohibidas para niños en dichos establecimientos. Asimismo, en el lugar de trabajo deben contar con una lista de menores de 18 años que se hayan empleado, o autorizado o permitido que trabajen, y en registro de horas precisos en el que figuren los horarios de comienzo y finalización de las tareas laborales a diario. La presencia de menores en el lugar de trabajo deberán ser anotadas no más prolongado durante el día o la semana que el número máximo de horas especificado en los reglamentos impresos se considerará una prueba plena de una infracción a las disposiciones del presente artículo.

Artículo 32-203. Se prohíben los empleos peligrosos o perjudiciales para la vida; la Junta de Educación prohíbe dichos empleos a través de órdenes generales o especiales

No se podrá emplear a ningún menor, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en un lugar o en un empleo que sea peligroso o perjudicial para la vida, la salud, la seguridad o el bienestar del menor. La Junta de Educación del Distrito de Columbia tendrá la facultad, la competencia y la autoridad, luego de que se lleve a cabo una audiencia debidamente realizada, de emitir órdenes especiales o generales en las que se prohíba el trabajo de menores en un lugar o en un empleo que sea peligroso o perjudicial para la vida, la salud, la seguridad o el bienestar del menor. En ningún de estas órdenes se podrá autorizar el empleo de menores en un trabajo especificado en los artículos 32-204 a 32-206 a la edad o de menor que la especificada en dichos artículos. Asimismo, no son necesarias realizar ninguna audiencia para poder emitir una orden en la que se prohíba el empleo en una ocupación que el Secretario de Trabajo considere, conforme a la Ley de Normas Laborales Equitativas, que sea especialmente peligrosa para menores de 18 años, o bien que sea nociva para su salud o bienestar.

Artículo 32-204. Se prohíbe el empleo de menores de 16 años en ciertos tipos de ocupaciones; excepción

(a) No se podrá emplear a ningún menor de 16 años, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en ninguna de las siguientes ocupaciones:
   (1) el manejo de una maquinaria accionada por energía eléctrica, que no sea accionamiento con las manos o los pies; o
   (2) el acetilado, el engrasar o la limpieza de una máquina o la aceite y brida brindada en alguna de estas tareas.
(b) Nada en la presente subsección se interpretará como una prohibición a que un menor de 16 años participe en un programa de educación profesional debidamente aprobado bajo los auspicios de la Junta de Educación o los fiduciarios de la universidad.

Artículo 32-205. Se prohíbe el empleo de menores de 18 años en ciertos tipos de ocupaciones

No se podrá emplear a ningún menor de 18 años, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en un empleo en que tenga que manejar un elevador de carga o montacargas que no sea automático, o bien que se lleve a cabo en una cantera, un túnel o una excavación.

Artículo 32-206. Permisos teatrales de menores de 18 años para realizar actuaciones y actividades deportivas profesionales

(a) La Junta de Educación podrá otorgar un permiso de trabajo teatral a un menor de 18 años, en el que se autorice a este a hacer lo siguiente:
   (1) Realizar una actuación en un escenario de un teatro ocupado en el Distrito de Columbia como parte de una producción teatral profesional;
   (2) Actuar en un musical, un baile o un concierto;
   (3) Participar en un programa de radio o televisión;
   (4) Participar en una película;
   (5) Trabajar como modelo; o
   (6) Participar en una actividad deportiva profesional o en un circo.
(b) El padre/la madre o el tutor y el representante, si corresponde, del menor deberán presentar la solicitud del permiso teatral ante la Junta de Educación. La Junta de Educación podrá conferir un permiso de trabajo teatral o doméstico a un conformidad debido a que se tomaron las medidas necesarias para brindar formación educativa al menor, proteger su salud y brindar la supervisión adecuada. La Junta de Educación podrá exigir al empleador que proporcione los recursos necesarios para cumplir con los requisitos de este inciso.
(c) Un menor no deberá actuar en más de 2 representaciones en vivo en el mismo día o en más de 8 representaciones en vivo por semana. Un menor no deberá actuar en una representación en vivo no o se le deberá exigir que trabaje de algún otro modo antes de las 7:00 a.m. ni después de las 10:00 p.m. cualquier día de la semana. No se podrá emplear a ningún menor de 16 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. cualquier día de la semana, excepto durante el verano (desde el 1 de junio hasta el 01a del Trabajo), periodo durante el cual el horario limite de la noche es 9:00 p.m. Todos los empleadores deben publicar y mantener publicado, de manera visible en el establecimiento en el que se emplea a un menor, o se autoriza a permitir que trabaje, una notificación impresa, proporcionada por el funcionario autorizado para aplicar este subcapítulo, en la que se detallen los reglamentos legales que rigen el empleo y los horas de trabajo de los menores y las ocupaciones prohibidas para niños en dichos establecimientos. Asimismo, en el lugar de trabajo deben contar con una lista de menores de 18 años que se hayan empleado, o autorizado o permitido que trabajen, y un registro de horas preciso en el que figuren los horarios de comienzo y finalización de las tareas laborales a diario. La presencia de menores en el lugar de trabajo deberán ser anotadas no más prolongado durante el día o la semana que el número máximo de horas especificado en los reglamentos impresos se considerará una prueba plena de una infracción a las disposiciones del presente artículo.
(d) Para los fines del presente artículo, el término "permiso de trabajo teatral" hace referencia a la autorización para realizar una actuación o una aparición en alguna de las actividades que se mencionan en el inciso (a) de este artículo, a cambio de una remuneración monetaria, sin presente o cualquier otro tipo de contraprestación oneroso.

Artículo 32-207. Permiso de trabajo o vacaciones: adquisición del empleador

No se podrá emplear a ningún menor de 18 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta, a excepción de aquellos que se hayan inscrito en una escuela o que hayan obtenido un permiso de trabajo o vacaciones otorgado por el empleador, sujeto a lo especificado en el artículo 32-201, a menos que el empleador obtenga y mantenga archivado un permiso de trabajo o vacaciones emitido según se especifica a continuación, al cual deben poder acceder los funcionarios de asistencia, los inspectores o cualquier otra persona autorizada para hacer cumplir este subcapítulo. Los menores de 18 años podrán realizar, sin un permiso, faena del hogar; escolar; trabajos ocasionales o eventuales en la vivienda del empleador, siempre y cuando dichos trabajos no estén relacionados con la empresa, el oficio, la profesión o la ocupación del empleador o sea parte de esta, y siempre y cuando este empleo no esté expresamente prohibido por ninguna de las disposiciones de este subcapítulo ni ninguna orden emitida conforme al artículo 32-203.

Artículo 32-213. Penas

(a) Se considerará que una persona comete un delito conforme a este subcapítulo si dicha persona:
   (1) Le da empleo a un menor o permite que un menor trabaje y dicha situación representa una violación a este subcapítulo o a un reglamento promulgado por la Junta de Educación, conforme al artículo 32-224; o alos orden emitida conforme a las disposiciones del artículo 32-203; o
   (2) Obstaculiza el trabajo de la Junta de Educación, sus funcionarios o representantes, u otra persona autorizada por el distrito para inspeccionar los lugares de trabajo en los que se emplea a menores.
(b) A las personas condenadas delitos a un primer delito, conforme a lo estipulado en este artículo, se les deberá cobrar una multa de 1,000 USD como mínimo y 3,000 USD como máximo, o se les deberá encarcelar durante 10 días como mínimo y 30 días como máximo, o bien se les deberán aplicar ambas sanciones.
   A las personas condenadas delito a un segundo delito o grado subsiguiente, conforme a lo estipulado en este artículo, se les deberá cobrar una multa de 3,000 USD como mínimo y 5,000 USD como máximo, o se les deberá encarcelar durante 30 días como mínimo y 90 días como máximo, o bien se les deberán aplicar ambas sanciones. Cada día de violación al presente subcapítulo constituirá un delito por separado.
(c) Las multas que se mencionan en este artículo no deberán imponerse según lo estipulado en el artículo 22-3571.01.

Derechos de los empleados

DOES
DISTRICT OF COLUMBIA
DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES
OWH
OFFICE OF WAGE HOUR

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS EN EL DISTRITO DE COLUMBIA:

¿Conoce sus derechos como empleado que trabaja en Washington, D.C?

- Recibir al menos el salario mínimo
- Ser pagado a tiempo
- Recibir un recibo de pago detallado
- Acumular y utilizar licencia pagada por enfermedad y seguridad
- Solicitar tiempo libre para asistir a las actividades escolares de un hijo
- Calificar para licencia familiar y médica no pagada
- Recibir compensación por enfermedad o lesión relacionadas con el trabajo.

Los empleados tienen derecho:

- No sufrir discriminación
- Ser acomodado en el lugar de trabajo durante el embarazo
- Permanecer libre de represalias del empleador por discutir o ejercer cualquiera de estos derechos
- Presentar una queja por violación de los derechos laborales ante el Departamento de Servicios de Empleo (DOES) o la Oficina de Derechos Humanos

A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024, EL SALARIO MÍNIMO ES DE $17.50 POR HORA Y EL SALARIO MÍNIMO CON PROPINAS ES DE $10.00 POR HORA

Este aviso no crea, amplia ni limita ningún derecho en virtud de la legislación federal o del Distrito, incluyendo:

- La cantidad de licencia por enfermedad y seguridad que un trabajador puede acumular anualmente
- Salario mínimo por hora actual
- Salario mínimo por hora con propinas

Para conocer estos derechos en el lugar de trabajo, visite los sitios web que se indican a continuación. Este aviso no crea, amplia ni limita ningún derecho en virtud de la legislación federal o del Distrito.

OFICINA DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

La Oficina de Salarios y Horas de Trabajo lleva a cabo auditorías de cumplimiento y trabajo para recuperar los salarios no pagados de los empleados que no han sido pagados de conformidad con las leyes salariales de DC, ya sea administrativamente o a través de una acción judicial. La Oficina de Salarios y Horas de Trabajo se ocupa de asegurar el cumplimiento de las leyes salariales del Distrito de Columbia, y que los empleadores sean responsables de cumplir con las leyes.

Número de teléfono de la Oficina de Horas de Salario de Trabajo: 202-671-1880

Sitio web de la Oficina de Horas de Trabajo: https://es.does.dc.gov/oficina-de-salarios-y-horas-de-trabajo/

Presentar un reclamo salarial: https://es.does.dc.gov/para-empleados/

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS

La Oficina de Derechos Humanos (OHR) se estableció para erradicar la discriminación, aumentar la igualdad de oportunidades y proteger los derechos humanos de las personas que viven, trabajan o visitan el Distrito de Columbia. Con ese fin, la Oficina de Derechos Humanos brinda reparación administrativa por violaciones de las leyes de derechos humanos que ocurren en el Distrito de Columbia.

Número de teléfono de la Oficina de Derechos Humanos: 202-727-4559

Sitio web de la Oficina de Derechos Humanos: ohr.dc.gov

Presentar un reclamo de derechos humanos:
ohr.dc.gov/page/tipped-wage-workers-fairness-act

Oficina del Procurador General (OAG)

Sitio web de la Oficina del Procurador General (OAG): oag.dc.gov/worker-rights

Número de teléfono: 202-727-3400

Escanee aquí para obtener más información sobre su empleo y sus derechos laborales.

Este Código QR No recopila ni, analiza ni revela ninguna información de identificación personal.

WE ARE WASHINGTON DC — GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA — MURIEL BOWSER, MAYOR

Lic. enfermedad y seguridad

Department of Employment Services, Office of Wage-Hour

Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada (ASSLA) de 2008

AVISO OFICIAL

(Publicar en un lugar en que pueda ser leído fácilmente por los empleados)

Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada (ASSLA) de 2008 (Este aviso incluye disposiciones de la Ley Modificativa de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de 2013, vigente desde el 22 de febrero 2014)

OBLIGA A LOS EMPLEADORES DEL DISTRITO DE COLUMBIA A OTORGAR LICENCIA PAGA A LOS EMPLEADOS EN CASO DE ENFERMEDAD O CONSULTAS MÉDICAS PROPIAS O DE SUS FAMILIARES Y DE AUSENCIAS RELACIONADAS CON VIOLENCIA DOMÉSTICA O ABUSO SEXUAL.

LOS EMPLEADORES QUE DEBEN CUMPLIR CON LA LEY

De conformidad con la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de 2008 (Accrued Sick and Safe Leave Act of 2008), todos los empleadores del Distrito de Columbia deben otorgar licencia paga a todos sus empleados, incluyendo a los empleados de restaurantes y bares y a los empleados temporales y de tiempo parcial.

FECHA DE INICIO DE LA GENERACIÓN

La licencia paga comienza a generarse al inicio del empleo, siempre que no deba comenzar a generarse antes del 13 de noviembre de 2008 y siempre que el empleado no deba permitir la generación de licencia paga para empleados de restaurante o bar con propina antes del 22 de febrero del 2014. La licencia paga se acumula en el periodo del pago establecido por un empleador.

FECHA DE INICIO DE LA LICENCIA ACUMULADA

Deberá permitirse utilizar la licencia paga al empleado a más tardar a los 90 días de su servicio con el empleador. Un empleado podrá utilizar la licencia con un aviso con poca anticipación si el motivo de la licencia es imprevisible.

NÚMERO DE HORAS ACUMULADAS

La acumulación de la licencia paga se determina de acuerdo al tipo de negocio, el número de empleados con que cuenta el empleador y el número de horas trabajadas por el empleado. Para empleados de restaurantes y bares con propina, independientemente del número de empleados con que cuente el empleador, cada empleado con propina deberá acumular al menos una (1) hora cada 43 horas trabajadas, con hasta cinco (5) días por año calendario se les deberá pagar el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia. Para el resto de los empleadores, se deberá utilizar la siguiente tabla:

Si un empleador cuenta con...	Los empleados acumulan al menos ...	Sin exceder...
100 o más empleados	1 hora por cada 37 horas trabajadas	7 días por año calendario
25 a 99 empleados	1 hora por cada 43 horas trabajadas	5 días por año calendario
Menos de 25 empleados	1 hora por cada 87 horas trabajadas	3 días por año calendario

LICENCIA NO UTILIZADA

De acuerdo a esta ley, la licencia con goce de pago devengada por un empleado se transfiere de un año al siguiente. Los empleadores no deberán pagar a los empleados por las licencias por enfermedad no utilizadas al momento de la terminación del empleo o renuncia al mismo.

PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

De acuerdo a la Ley, los empleados que hagan valer sus derechos a recibir licencia por enfermedad paga o proporcionen información o asistencia para ayudar a hacer cumplir la Ley están protegidos contra represalias.

CUMPLIMIENTO DE DICHA LEY

El Departamento de Servicios de Empleo del Distrito de Columbia, Oficina de Sueldos y Salarios (DC Department of Employment Services, Office of Wage Hour) puede investigar posibles violaciones, acceder a los registros de los empleadores, hacer cumplir las obligaciones de licencia por enfermedad paga, ordenar el reintegro de empleados que hayan sido despedidos como resultado de la afirmación de los derechos de licencia por enfermedad paga, ordenar el pago de licencias por enfermedad paga negadas ilegalmente e imponer sanciones. Un empleador que intencionalmente viole los requisitos de la ley será objeto de una multa civil por el importe de mil dólares ($1,000) por la primera infracción, mil quinientos dólares ($1,500) por la segunda infracción, y dos mil dólares ($2,000) por la tercera infracción y subsiguientes.

PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN O POR INFORMACIÓN ADICIONAL

Para solicitar el texto completo de la Ley, para obtener una copia de las reglamentaciones asociadas a esta Ley, para recibir la Ley traducida a otros idiomas, o para presentar una reclamación, visite www.does.dc.gov, llame a Oficina de Sueldos y Salarios (Office of Wage Hour) al (202) 671-1880, o concurra personalmente a 4058 Minnesota Avenue, NE, Suite 3600, Washington, DC 20019.

Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los tres (3) años después del evento en el que se basa la reclamación a menos que el empleador haya omitido publicar el aviso de la Ley.

Semana laboral mínima

Department of Employment Services

Ley de la Semana Mínima de Trabajo de los Empleados del Servicio de Edificios

Gobierno Del Distrito De Columbia

Muriel Bowser
Alcaldesa

Odie Donald II
Director

Anuncio de Nuevas Regulaciones

La Ley 21-485 de DC, también conocida como la Ley de la Semana Mínima de Trabajo de los Empleados del Servicio de Edificios de 2016.

De acuerdo con esta Ley, los empleados cubiertos deben ser calendarizados para trabajar por lo menos 30 horas por semana.

¿Qué significa ser un empleado del servicio de edificios?

- La ley cubre empleados que realizan servicios de limpieza, servicios de mantenimiento de edificios u otros servicios dentro o alrededor del lugar de trabajo para mantener la reparación, limpieza y calidad general del edificio.

Se aplican ciertas excepciones

- Cuando un empleado cubierto por la Ley, está tomando una licencia con cobertura, la asamblea contará para la semana laboral mínima de 30 horas; siempre que en cada edificación cubierta, hasta un 20% de las horas de trabajo disponibles para los empleados cubiertos dedicados al servicio de limpieza puedan conservarse para los empleados cubiertos a tiempo parcial con un tumo mínimo de 4 horas por noche y 20 horas por semana por empleado cubierto para un total de 10 puestos de medio tiempo permitidos por edificación cubierta.

Requisitos de publicación

- Un empleador cubierto por la ley, deberá publicar y mantener el aviso en un lugar visible, que deberá ser establecido por el Alcalde y proporcionado a cada empleador que incluirá extractos o resúmenes de las disposiciones pertinentes de esta Ley y la información sobre la presentación de una queja de conformidad con el acto.
- Un empleador cubierto publicará cada aviso que requiera ser publicado por esta ley en inglés y en todos los idiomas hablados por empleados cubiertos que hablen idiomas limitados o que no hablen inglés, según se define en la sección 2-1831.03 de la Ley de Acceso Lingüístico de 2004, efectiva el 19 de junio de 2004 (DC Law 15-167; DC Official Code § 2-1931). (b) Un empleador cubierto que no cumpla con los requisitos de publicación de esta sección estará sujeto a la multa establecida. (We la sección 8 de la Ley de anciano.)

Sanciones

- Un empleador cubierto por la ley que deliberadamente viole los requisitos de publicación de la sección 5 será sancionado con una multa civil que no exceda $500 por cada día que el empleador cubierto no publique la notificación; siempre que la multa total no exceda $500.
- Un empleador cubierto que no cumpla con cualquiera de los requisitos de esta ley, aparte de los requisitos de publicación, estará sujeto a una multa de no más de $5,000 por cada violación y por cada día que la violación continúe. Por la primera violación, se impondrá una multa máxima de hasta [illegible] ($500); y (B) por cualquier violación posterior, una multa máxima de hasta $15,000.

Para obtener el documento completo de la Ley de la Semana Mínima de Trabajo de los Empleados del Servicio de Edificios de 2016, dirijase a D.C. Act 21-485.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese o visite: El Departamento de Servicios de Empleo, Oficina de Salario y Horas de Trabajo, 4058 Minnesota Avenue, SE, Suite 3600, Washington, D.C. 20019, (202) 671-1880.

OFICINA DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO
4058 MINNESOTA AVENUE, NE • SUITE 3600 • WASHINGTON, D.C. 20019 • OFFICE: 202-671-1880 • FAX: 202-673-6411

Seguro de desempleo

AVISO A LOS EMPLEADOS

Department of Employment Services

Información sobre Compensación por Desempleo en el Distrito de Columbia

Su empleador está sujeto al Distrito de Columbia Ley de Compensación por Desempleo que establece un sistema de protección de los trabajadores asegurados por la pérdida salarial completa cuando se quedan sin trabajo por causas ajenas a su propia y están buscando un nuevo empleo. A ayudar a financiar el sistema de seguro de desempleo, el impuesto se aplica a los empleadores - no trabajadores. No se hacen deducciones de su salario para este fin. Este programa es administrado por el Distrito de Columbia Departamento de Servicios de Empleo.

Si usted se queda sin empleo o sus horas se reducen, usted puede tener derecho a recibir beneficios de compensación por desempleo. Para solicitar los beneficios, por favor llame hacer una cita para visitar uno de los Centros de Trabajo de América enumeran a continuación.

CENTRO DE TRABAJO DE AMÉRICA – OFICINA CENTRAL 4058 MINNESOTA AVENUE, N.E. WASHINGTON, DC 20019 (202) 724-2337	CENTRO DE TRABAJO DE AMÉRICA – NORESTE 2250 1ST STREET, N.W. WASHINGTON, DC 20001 (202) 442-4577
CENTRO DE TRABAJO DE AMÉRICA – NORESTE FRANK D. REEVES MUNICIPAL CENTER 2000 14TH STREET, N.W., WASHINGTON, DC 20009 (202) 442-4577	CENTRO DE TRABAJO DE AMÉRICA – SURESTE 3720 MARTIN LUTHER KING, JR. AVENUE, S.E. WASHINGTON, DC 20032 (202) 741-7747
horario de trabajo: **unes a jueves - 8:30 a.m. a 4:30 p.m.** **viernes - 9:30 a.m. a 4:30 p.m.**	

Usted también puede solicitar beneficios por Internet en www.dcnetworks.org.

IMPORTANTE: Los empleadores deben exhibir este aviso a los empleados un lugar destacado en el trabajo instalaciones.
Copias adicionales pueden suministrarse bajo pedido llamando al (202) 698-7550.

WE ARE WASHINGTON DC — does DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

REV. 02/01/2015

Licencia Familiar Pagada

dc paid family leave

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

DOES DISTRICT OF COLUMBIA DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO

Aviso para los Empleados

Información sobre la Licencia Familiar Pagada en el Distrito de Columbia

Su empleador está sujeto a la ley de la Licencia Familiar Pagada del Distrito de Columbia, que permite a los empleados cubiertos a recibir tiempo libre pagado para eventos médicos, familiares y parentales que califiquen. Para más información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la siguiente página web **dcpaidfamilyleave.dc.gov**.

Empleados cubiertos

Para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada, usted debe haber trabajado para un empleador en el Distrito de Columbia antes de experimentar un evento cubierto. Su empleador debe reportar su salario al Departamento de Servicios de Empleo y haber pagado impuestos basados en su salario. Para saber si usted es un empleado cubierto, puede preguntarle a su empleador o ponerse en contacto con la Oficina de la Licencia Familiar Pagada usando la información al inferior de esta página. Su empleador está obligado a informarle si usted está cubierto por el programa de la Licencia Familiar Pagada. Usted debe recibir información sobre la Licencia Familiar Pagada de su empleador en estas tres (3) ocasiones:

1. En el momento en que fue contratado
2. Al menos una vez al año
3.