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.

Tasas del Salario Mínimo

Empleados que no reciben propinas	Empleados que reciben propinas
$13.25 por hora a partir del 1 de Julio de 2018	$3.89 por hora a partir del 1 de Julio de 2018
$14.00 por hora a partir del 1 de Julio de 2019	$4.45 por hora a partir del 1 de Julio de 2019
$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

A partir de 2021, 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. Visite el sitio web del Departamento de Servicios de Empleo en es.does.dc.gov / does.dc.gov para conocer las tasas anuales del salario mínimo.

Excepciones del Salario Mínimo

La disposición del salario mínimo no se aplica en los casos en que otras leyes o reglamentos 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 de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Innovación y Oportunidad Laboral (*Workforce Innovation and Opportunity Act*) cuando se encuentren de conformidad con esa Ley.
3. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Empleo para Jóvenes (*Youth Employment Act*) según pagas de conformidad con esa Ley.
4. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Adultos Mayores Estadounidenses (*Older Americans Act*) según pagas 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 la Ley 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 de secundaria menores de 18 años o inscritos en cursos de tiempo completo.

NOTA: La Ley de Enmienda de Horas Extras de los Empleados de Lavaderos de Autos de 2012 - (*Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012*), vigente desde el 31 de mayo de 2012, elimina 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 Región de Atención Domiciliaria del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a partir del 12 de noviembre de 2015, pasa a ser aplicable a los trabajadores de atención directa empleados por agencias y otros empleadores externos. Los trabajadores de atención directa son trabajadores que brindan servicios de atención domiciliaria, como asistentes de enfermería certificados, asistentes de atención médica domiciliaria, asistentes de atención personal, cuidadores y acompañantes.

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.

Uniformes

Los empleadores deben pagar el costo de la compra, mantenimiento y limpieza de los uniformes y vestimenta de protección requeridos por el empleador o exigidos por la ley o pagar al empleado 15 centavos por hora adicionales al salario mínimo (el máximo exigido es 56.00 por semana) para uniformes que se pueden lavar. Cuando el empleador compra y el empleado mantiene los uniformes que se pueden lavar, el pago adicional requerido es de 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene el uniforme, pero el empleado lo compra, el pago adicional requerido es de 8 centavos por hora.

Comidas

Los empleadores pueden deducir $2.12 por cada comida que pongan a disposición del empleado. Para cuatro (4) horas o menos de trabajo, se permite la deducción máxima de una (1) comida. Para más de cuatro (4) horas de trabajo, se permite la deducción máxima de dos (2) comidas. Para los empleados que viven en las instalaciones del empleador, no se pueden deducir más de $6.36 por día.

Otras disposiciones

Se deben pagar salarios adicionales a los empleados por turnos divididos, gastos de viaje y herramientas. Se pueden realizar otras deducciones por el alojamiento proporcionado por el empleador.

Deducciones

Ningún empleador podrá realizar deducciones, excepto las especificamente autorizadas por la ley o por una orden judicial, que hagan que los salarios sean inferiores a los exigidos por la ley. Con cada cheque de pago debe entregarse una declaración salarial detallada que muestre todas las deducciones.

Registros

Todo empleador debe hacer y mantener durante al menos tres (3) años registros precisos de tiempo y nómina/salarios para cada empleado, además de otros registros detallados requeridos por la Ley.

Empleados con Propinas

Los empleadores deben pagar una tasa de servicio por hora (Consulte la tasa del salario mínimo actual de arriba) con las siguientes establecidas en este documento en la sección de empleados que reciben propinas) a los "empleados que reciben propinas". Si las propinas por hora de un empleado (promediadas semanalmente) sumadas a la tasa de servicio no equivalen al salario mínimo, el empleador debe pagar la diferencia.

Parte de Propinas en Internet para el Reporte del Informe Salarial Trimestral

Un empleador que contrata a un empleado que recibe propinas deberá presentar un informe salarial trimestral dentro de los 30 días al final de cada trimestre al Alcalde que certifique que al empleado se le pagó el salario mínimo y lo siguiente:

1. El alcalde ha creado un portal en Internet de informes de empleados salariales trimestrales, que se encuentra en https://www.eog.does.dc.gov/.
2. El empleador deberá presentar sus informes salariales trimestrales en línea, a menos que el empleador afirme que los informes en línea crean dificultades, en cuyo caso el empleador deberá enviar sus informes en forma impresa.
3. El alcalde proporcionará capacitación sobre los requisitos de presentación de informes para educar a los empleadores sobre los requisitos de presentación de informes y el uso del portal en Internet.

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 demanda 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

DOES DISTRICT OF COLUMBIA
DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

WE ARE WASHINGTON DC

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

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 tuviera la tasa federal como la estatal se aplicaran 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.

Ley de Licencia Parental

Office of Human Rights
Ley de Permiso de Ausencia Laboral para Padres
- Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia-

Permiso para ausentarse del trabajo con fines de crianza

La ley de Permiso de Ausencia Laboral para Padres del Distrito de Columbia (la Ley) permite que los empleados que son padres o tutores tomen 24 horas de permiso para ausentarse (ya sea con o sin goce de sueldo) en un período de 12 meses para asistir a actividades relacionadas con la escuela. Los eventos escolares incluyen, pero no se limitan a: conferencias para padres y maestros, conciertos, obras de teatro, ensayos, eventos deportivos y otras actividades en las que el menor sea uno de los participantes o el objeto del evento, pero no un espectador.

El empleado debe notificar al empleador 10 días antes de la ausencia solicitada, a menos que la actividad relacionada con la escuela no haya podido preverse con un tiempo razonable. La ausencia puede ser por motivos familiares, vacaciones, personales o compensatorios, o haciendo uso del tiempo acumulado en el banco de horas de ausencia con permiso, ya sea con o sin goce de sueldo.

El empleador puede denegar el permiso si este implicara una imposición en sus negocios y si el mismo dificultara de manera extraordinaria la consecución de la producción o de los servicios.

Definición de padre o tutor

Un empleado se considera un padre o tutor para los propósitos de esta Ley si él o ella es:

- la madre o el padre biológicos de un menor;
- la persona que tiene la custodia legal de un menor;
- la persona que actúa como el tutor de un menor;
- la tía, el tío, el abuelo o la abuela de un menor; o
- una persona casada o en unión libre con uno de los anteriores.

Requisitos de publicación para el empleador

Si cree que un empleador le ha negado injustamente un permiso de ausencia para padres, acerde a esta ley, usted tiene un año para presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos (DHR, por sus siglas en inglés) a partir de ocurrido el incidente. Para presentar una queja, visite:

Cómo presentar una denuncia por una contravención

Si Usted cree que un empleador le ha negado injustamente un permiso de ausencia laboral por una razón familiar o médica, o que ha tomado represalias en su contra de acuerdo con esta ley, Usted tiene un año para presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos (DHR, por sus siglas en inglés) a partir de ocurrido el incidente. Para presentar una denuncia, visite:

- **en línea, ohr.dc.gov; o**
- **En persona, el 441 de la calle 4 noroeste, oficina 570N, en Washington, DC 20001.**

También puede recibir respuesta a sus preguntas sobre los procedimientos de la OHR por teléfono, llamando al (202) 727-4559.

ohr.dc.gov phone: (202) 727-4559 fax: (202) 727-9589
441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010

Office of Human Rights
District of Columbia

Derecho a amamantar

Office of Human Rights
El derecho a amamantar

Conforme a la Ley de Derechos Humanos de 1977 del Distrito de Columbia, y teniendo en cuenta las enmiendas realizadas:

- Una mujer tiene derecho a amamantar a su hijo en cualquier lugar, ya sea público o privado, en el que tenga derecho a permanecer con su hijo, sin importar si el pecho de la mujer o alguna parte de este queda al descubierto durante el amamantamiento o como consecuencia de este.
- Un empleador debe proporcionar tiempos de descanso diarios, razonables y no retribuidos, según lo solicite la empleada para extraerse leche para su hijo, con el fin de mantener el suministro de leche y la comodidad.
- El tiempo de descanso para extraerse leche, de ser posible, podrá coincidir con cualquier otro tiempo de descanso, retribuido o no, ya se otorgado a la empleada.
- El empleador no tiene la obligación de proporcionar tiempos de descanso si representaría una dificultad excesiva para sus operaciones.
- El empleador deberá tomar las medidas razonables para proporcionar una habitación sanitaria u otra ubicación cercana al área de trabajo, que no sea un baño o el recinto de un inodoro, donde la empleada pueda extraerse la leche materna de forma privada y segura.
- El empleador deberá crear una política para madres que están amamantando, y deberá publicar y mantener publicado en un lugar visible que pueden ver el que se detallen estos requisitos.
- La empleada deberá presentar la reclamación dentro de un (1) año a partir del suceso o el descubrimiento de la violación de la ley. Una empleada del Gobierno del Distrito de Columbia deberá presentar la reclamación dentro de los 180 días a partir del suceso o el descubrimiento de la violación de la ley.
- Si la empleada cree que se la discrimina conforme a lo estipulado en esta ley, podrá comunicarse con la siguiente oficina:

THE DISTRICT OF COLUMBIA OFFICE OF HUMAN RIGHTS
441 4TH STREET, NW, SUITE 570 NORTH
WASHINGTON, DC 20001
(202) 727/4559
o a través del siguiente enlace: ohr.dc.gov

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

Compensación a los trabajadores

Department of Employment Services

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 rígidamente 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, debera usar el Formulario N°. 7 DCWC, Notificación de lesión accidental o enfermedad laboral, que podrá 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 servicios de un médico u 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 opciones 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 y dentro de los siguientes 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, solicitando el acuse de recibo.
5. Deberá informar a la Oficina de Compensación de Trabajadores y a su aseguradora cualquier discapacidad de más 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 obtener de 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

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 afiche incluye disposiciones de la Ley Modificativa de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de 2013, vigente desde el 12 de febrero de 2014)

MEDIA 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 temporarios 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 31 de noviembre de 2013 y siempre que el empleador no deba permitir la generación de licencia paga para empleados de restaurante o bar con propina antes del 22 de febrero de 2014. La licencia paga se acumula en el período de 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 paga generada 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 esta 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 Salarios 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 vencidas legalmente adeudadas 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) para 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.

REV. 01/11/2019

Derechos sobre el embarazo

Office of Human Rights
Ley de Protección de la Equidad para las Trabajadoras Embarazadas
-Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia-

Adaptaciones para el embarazo, el parto y la lactancia

La ley de Protección de la Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PPWE, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores del Distrito de Columbia proporcionen adaptaciones razonables en el trabajo para las empleadas cuya capacidad de desempeñar sus labores en el trabajo se vea limitada por motivo de un embarazo, el parto, la lactancia o una afección relacionada.

El empleador debe participar de buena fe en un proceso oportuno e interactivo para determinar dichas adaptaciones.

Tipos de adaptaciones

Los empleadores deben realizar toda adaptación razonable,* incluyendo, pero sin limitarse a:

- descansos más frecuentes o más prolongados;
- permiso para ausentarse y recuperarse del parto;
- transferir temporalmente a la empleada a un puesto menos extenuante o peligroso;
- adquirir o modificar equipo de trabajo, tal como las sillas;
- reestructurar temporalmente el puesto de la empleada para asignarle labores ligeras o un horario de trabajo modificado;
- hacer que la empleada se abstenga de levantar cosas pesadas;
- reubicar el área de trabajo de la empleada; u
- ofrecer un espacio privado (que no sea el baño) para sacarse la leche materna.

Actos que tienen prohibido realizar los empleadores

Los empleadores no pueden:

- denegar una adaptación, a menos que ocasione dificultades o gastos significativos para el negocio;
- tomar medidas en contra de una empleada por solicitar una adaptación;
- denegarle oportunidades laborales a la empleada por solicitar o necesitar una adaptación;
- exigirle a una empleada que se asuente con permiso si se puede proporcionar una adaptación razonable; ni
- exigirles a las empleadas aceptar una adaptación, a menos que sea necesaria para que cumpla con sus deberes en el trabajo.

Constancia de un prestador de servicios de salud

El empleador puede exigir que la empleada proporcione la constancia de un prestador de servicios de salud indicando que se recomienda hacer una adaptación razonable. La constancia debe incluir: 1) la fecha en que la adaptación se hizo o se hará médicamente recomendable; 2) una explicación de la afección y de la necesidad de recibir una adaptación razonable; y 3) la duración probable por la cual deberá proporcionarse la adaptación.

Cómo presentar una queja por alguna Violación a esta Ley

Si cree que un empleador le ha negado injustamente una adaptación razonable o que la ha discriminado debido a su embarazo, al parto, a la necesidad de amamantar o a una afección médica relacionada, usted tiene un año para presentar una queja ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (DHR, por sus siglas en inglés). Para presentar una queja, visite:

- **en línea, ohr.dc.gov; o**
- **en persona,** el 441 de la calle 4 noroeste, oficina 570N, en Washington, DC 20001.

La Oficina de Derechos Humanos realizará la mediación y la investigación inicial. Si existe una causa probable, los jueces administrativos en la Comisión de Derechos Humanos tomarán una decisión final.

* Una "adaptación razonable" es aquella que no ocasiona gastos considerables ni dificultades significativas para el funcionamiento de la empresa del empleador, teniendo en consideración factores tales como el tamaño de la empresa y sus recursos financieros, así como su naturaleza y estructura.

ohr.dc.gov teléfono: (202) 727-4559 fax: (202) 727-9589
441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001

Office of Human Rights
District of Columbia

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 trabe en una ocupación así, a excepción de las tareas domésticas realizadas fuera del horario escolar, en la 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 o el tutor legal. Los menores de 10 años y mayores podrán ser empleados fuera del horario escolar para la distribución o 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 trabe en esta, a excepción del trabajo agrícola, las tareas domésticas o la distribución o la venta de periódicos, conforme al artículo 32-201, y a excepción de la inserción de folletos 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 a 17 años en relación con una ocupación lucrativa, ni tampoco se autorizará ni permitirá que trabaje en esta antes de 6:00 a.m. o 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 trabe en esta antes de las 7:00 a.m. o después de las 10:30 p.m. cualquier día de la semana, excepto durante el verano (desde el 1 de junio hasta el día del Trabajo), período durante el cual el horario limite de la noche es 9:00 p.m. Todos los empleadores deberán publicar y mantener publicado, de manera visible en el establecimiento en el que se emplea a un menor, o su agrícola o permite que trabe, 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 las horas de trabajo de los menores y las ocupaciones prohibidas para estos en otros establecimientos. Asimismo, en el lugar de trabajo se debe contar con una lista de menores de 18 años que se hayan empleado, o autorizado o permitido que trabajen, y en 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 durante un período más prolongado durante el día o la semana que el período especificado en los reglamentos impresos se considerará una prueba plena de una violación 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 trabe 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 ninguna de estas órdenes se podrá autorizar el empleo de menores en un trabajo especificado en los artículos 32-204 a 32-206 o la edad es menor que la especificada en dichos artículos. Asimismo, no será necesario realizar ninguna audiencia para poder emitir una orden en la que se prohíba el empleo en una ocupación que el Secretario de Trabajo considere, de acuerdo con las 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 trabajar 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 acetileno, el enjuague o la limpieza de una máquina o la ayuda brindada en alguna de estas tareas.
(b) Este artículo no se aplica a las capacitaciones o programas de educación profesional debidamente aprobados 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 trabajar en un empleo en el 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 otorga 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 autorizado 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 corresponderia, 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 si demuestra su conformidad de que se han tomado 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 ni se le deberá exigir que trabaje de algún otro modo antes de las 7:00 a.m. ni después de las 11:30 p.m. Por cada 3 o menos bebés menores de 30 meses deberá haber disponible un auxiliar de enfermería licenciado con considerable experiencia con niños o un enfermero titulado que sea auxiliar de enfermería pediátrico.
(d) Un permiso de trabajo teatral debe limitar la cantidad de tiempo durante el cual los menores de 7 años pueden permanecer en el lugar de trabajo dentro de un plazo de 24 horas, según la edad, como se especifica a continuación:
(1) Los bebés menores de 6 meses podrán permanecer en el lugar de trabajo durante 2 horas como máximo, y no se podrán superar los 20 minutos de trabajo.
(2) Los menores de entre 6 y 30 meses podrán permanecer en el lugar de trabajo durante 4 horas como máximo, y no se podrán superar las 2 horas de trabajo; el resto del tiempo debe destinarse al descanso o la recreación.
(3) Los menores de entre 30 meses y 7 años podrán permanecer en el lugar de trabajo durante 6 horas como máximo, y no se podrán superar las 3 horas de trabajo; el resto del tiempo debe destinarse al descanso, la recreación o la educación.
(e) 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 económica, sin prevenir a cualquier otro tipo de contraprestación onerosa.

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 trabje en esta, a excepción del trabajo agrícola o de las tareas domésticas, según se especifica en el artículo 32-201, a menos que el empleador obtenga y mantenga en su poder 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, tarea del horario 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 estos, 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 32-205.

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 trabje a dicha situación representa una violación a este subcapítulo o a un reglamento promulgado por la Junta de Educación, conforme al artículo 32-224 u otra orden emitida conforme a las disposiciones del artículo 32-203; o
(2) Obstaculiza el trabajo de la Junta de Educación, sus funcionarios o representantes, o otra persona autorizada por el distrito para inspeccionar los lugares de trabajo en los que se emplea a menores.
(b) A las personas condenadas delito 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 limitarse según lo estipulado en el artículo 22-3571.01.

Semana laboral mínima

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 ausencia 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 turno 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 es