

The background features a large, semi-transparent watermark of the Labor Law Compliance Center logo. The logo is circular with a blue center containing the letters 'LLCC' in yellow. The outer ring of the logo contains the text 'Labor Law Compliance Center' in a light blue font. The entire background is a light blue gradient with faint stars and stripes, suggesting an American flag.

# **Labor Law Compliance Center**

## **DISTRICT OF COLUMBIA SPANISH**

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# District of Columbia Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Education Equality DC01	All employers	01/11
Fair Employment (EEO) DC02	All employers	01/15
Fair Housing DC03	Businesses engaged in the sale/rental of housing/property	01/11
Minimum Wage DC04-05	All employers	02/23
Public Accommodations DC06	All public accommodations	01/11
Workers' Compensation DC07	All employers	03/17
Accrued Sick Leave DC08	All employers	04/16
Protecting Pregnant Workers DC09	All employers	01/19





DISTRITO DE COLUMBIA

# IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de 1977 del Distrito de Columbia (D.C.), según enmendada, Código Oficial del D.C., Sección 2-1401.01, es ilegal que una persona cometa actos discriminatorios en instituciones educativas, de forma visible o percibida, por los siguientes motivos:

**Raza**

**Color**

**Sexo (u hostigamiento sexual o de género)**

**Nacionalidad**

**Religión**

**Edad**

**Estado civil**

**Apariencia personal**

**Orientación sexual**

**Identidad o expresión de género**

**Estado familiar**

**Responsabilidades familiares**

**Afiliación política**

**Discapacidad**

**Fuente de ingreso**

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que está prohibida por la Ley. Además, el hostigamiento basado en cualquiera de las categorías anteriores, también está prohibido por la Ley. No se tolerarán actos discriminatorios que infrinjan la Ley. Los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias.

La Sección 2-1402.41 requiere que es ilegal para una institución educativa “Denegar o limitar, coartar o condicionar el uso de, o el acceso a, cualquiera de sus instalaciones, servicios, programas o beneficios, para todo tipo de programa o actividad, a una persona que de otra manera calificaría [...]”

**LAS QUEJAS POR POSIBLES VIOLACIONES EN VIRTUD DE ESTA LEY, PUEDEN DIRIGIRSE A:**

**Government of the District of Columbia**

**Office of Human Rights**

441 4th Street, N.W., 570N

Washington, D.C. 20001

Teléfono (202) 727-4559 • Fax (202) 727-9589

[www.ohr.dc.gov](http://www.ohr.dc.gov)

Adrian Fenty, Alcalde

DC01S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de 1977 del Distrito de Columbia, según enmendada, Código Oficial del Distrito de Columbia, Sección 2-1401.01 *et seq.*, (Ley), el Distrito de Columbia no discrimina, de forma visible ni percibida, por los siguientes motivos:

<b>Raza</b>	<b>Edad</b>	<b>Responsabilidades familiares</b>
<b>Color</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Matriculación</b>
<b>Sexo (u hostigamiento sexual o de género)</b>	<b>Apariencia personal</b>	<b>Afiliación política</b>
<b>Nacionalidad</b>	<b>Orientación sexual</b>	<b>Información genética</b>
<b>Religión</b>	<b>Identificación o expresión de género</b>	<b>Discapacidad</b>

Si cree que se ha discriminado contra usted, comuníquese con:

Government of the District of Columbia  
 Office of Human Rights  
 441 4th Street, N.W., 570N  
 Washington, D.C. 20001  
 Teléfono (202) 727-4559 o Fax (202) 727-9589  
 www.ohr.dc.gov  
 Adrian Fenty, Alcalde

## Derechos de los empleados bajo el Distrito de Columbia

### LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA DE 1990

La Ley del Distrito de Columbia de Ausencia Familiar y Médica de 1990, la Ley 8-181 del D.C., en vigor a partir del 1º de abril de 1991, requiere que todos los empleadores con 20 o más empleados en el Distrito de Columbia deberán proveer hasta 16 semanas de ausencia sin paga por motivos familiares:

- por el nacimiento de un niño, adopción o atención en un hogar de guarda
  - para cuidar de un miembro de la familia gravemente enfermo
- Y hasta 16 semanas de ausencia sin paga por motivos médicos:
- para recuperarse de una enfermedad grave que le ha impedido al empleado trabajar un total de 32 semanas durante un período de 24 meses.

Durante el período de la ausencia, el empleado no perderá ninguno de sus beneficios de empleo, ni tampoco los derechos por antigüedad ni la cobertura del plan médico colectivo.

El empleador podría requerir un certificado médico y un aviso con anticipación razonable, cuando corresponda.

La Ley es aplicable a los empleados que han trabajado para el empleador durante un año sin lapsos en el servicio, y que han trabajado por lo menos 1000 horas durante los últimos 12 meses. Los empleadores podrían disponer de mejores normas de ausencia que las estipuladas por la Ley.

LAS QUEJAS CON RESPECTO A ALGUNA DENEGACIÓN DE LOS DERECHOS EN VIRTUD DE LA LEY, DEBEN PRESENTARSE DENTRO DEL PLAZO DE UN AÑO A PARTIR DEL SUCESO O DEL DESCUBRIMIENTO DE LA INFRACCIÓN.

### LEY DE AUSENCIA POR PATERNIDAD O MATERNIDAD DE 1994

De conformidad con la Ley del Distrito de Columbia 10-146, en vigor a partir del 17 de agosto de 1994, un empleado que sea padre tiene derecho a ausentarse del trabajo\* por 24 horas durante cualquier período de 12 meses para asistir a actividades relacionadas con el centro de estudios de su hijo o participar en las mismas.

- “Padre” significa la madre o el padre biológico del niño;
- La persona con la custodia legal de un niño;
- La persona que actúa como tutor legal de un niño, independientemente de una designación legal;
- La tía, el tío o los abuelos de un niño; o
- La persona casada con una de las personas señaladas anteriormente.
- “Actividades relacionadas con el centro de estudios” significa una actividad patrocinada por un centro de estudios o una organización asociada.

\*La ausencia otorgada por esta Ley puede consistir en una ausencia sin paga, a menos que el padre elija usar una ausencia con paga por motivos familiares, vacaciones, ausencia personal, ausencia compensatoria o ausencia del banco de ausencias proporcionada por el empleador.

El empleado deberá notificar al empleador de su deseo de ausentarse para asistir a una actividad relacionada con el centro de estudios de su hijo por lo menos 10 días civiles antes del acontecimiento, a menos que la necesidad de asistir a tal evento no pueda anticiparse razonablemente.

Para obtener respuestas a las preguntas relacionadas con la Ley o para presentar una queja en virtud de la Ley, comuníquese con:

Government of the District of Columbia  
 Office of Human Rights  
 441 4th Street, N.W., 570N • Washington, D.C. 20001 • Teléfono (202) 727-4559 • Fax (202) 727-9589  
 www.ohr.dc.gov  
 Adrian Fenty, Alcalde





# LEY DE EQUIDAD DE VIVIENDA

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de 1977 del Distrito de Columbia (D.C.), según enmendada, Código Oficial del D.C., Sección 2-1401.01 *et seq.*, (Ley), el Distrito de Columbia no discrimina, de forma visible ni percibida, por los siguientes motivos:

<b>Raza</b>	<b>Apariencia personal</b>	<b>Afiliación política</b>
<b>Color</b>	<b>Orientación sexual</b>	<b>Discapacidad</b>
<b>Sexo (u hostigamiento sexual o de género)</b>	<b>Identidad o expresión de género</b>	<b>Fuente de ingreso</b>
<b>Nacionalidad</b>	<b>Estado familiar</b>	<b>Lugar de residencia o negocio</b>
<b>Religión</b>	<b>Responsabilidades familiares</b>	<b>Condición de víctima de una ofensa cometida en el seno de la familia (violencia doméstica)</b>
<b>Edad</b>	<b>Matriculación</b>	
<b>Estado civil</b>		

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que está prohibida por la Ley. Además, el hostigamiento basado en cualquiera de las categorías anteriores, también está prohibido por la Ley. No se tolerarán actos discriminatorios que infrinjan la Ley. Los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias.

Es ilegal que una persona cometa actos discriminatorios en sitios comerciales y al alquilar o vender viviendas en el Distrito de Columbia con base a las categorías señaladas anteriormente.

La Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (D.C.) de 1977, Sección 2-1402.21 del Código del D.C., prohíbe todo tipo de acto que se realice parcial o totalmente con la finalidad de discriminar:

“Interponerse, cancelar, negarse o no iniciar ni llevar a cabo una transacción de bienes inmuebles; o requerir términos distintos para tales transacciones; o representar falsamente que un interés en un bien inmueble no está disponible para una transacción; [...]”

Prohibiciones semejantes son aplicables a los actos de “acoso inmobiliario”, en casos en que se aleje o atraiga, bajo pretensiones falsas, a un comprador o inquilino, y en el financiamiento de viviendas.

## LAS QUEJAS POR POSIBLES VIOLACIONES EN VIRTUD DE ESTA LEY, PUEDEN DIRIGIRSE A:

**Government of the District of Columbia**  
**The D.C. Office of Human Rights**  
441 4th Street N.W., Suite 570N  
Washington, D.C. 20001  
Teléfono (202) 727-4559 • Fax (202) 727-9589  
www.ohr.dc.gov  
Vincent C. Gray, Alcalde





## AFICHE DE SALARIOS MÍNIMOS DEL DISTRITO DE COLUMBIA

ESTE RESUMEN DEBERÁ PERMANECER EN UN LUGAR  
VISIBLE DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

### TASAS DE SALARIO MÍNIMO

Empleados que no reciben propinas	Empleados que reciben propinas
\$13.25 por hora a partir del 1 de Julio del 2018	\$3.89 por hora a partir del 1 de Julio del 2018
\$14.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2019	\$4.45 por hora a partir del 1 de Julio del 2019
\$15.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2020	\$5.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2020
\$15.20 por hora a partir del 1 de Julio del 2021	\$5.05 por hora a partir del 1 de Julio del 2021
\$16.10 por hora a partir del 1 de Julio del 2022	\$5.35 por hora a partir del 1 de Julio del 2022
\$17.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2023	\$6.00 por hora a partir del 1 de Mayo del 2023 \$8.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2023

A partir de 2021 el salario mínimo aumentará durante cada año sucesivo de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor para los empleados que no reciben propinas y los empleados que reciben propinas. Visite el sitio web del Departamento de Servicios de Empleo en [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov) anualmente para informarse más de las tasas de salario mínimo.

### EXCEPCIONES A LAS HORAS EXTRAS

La disposición sobre salarios mínimos no se aplicará en los casos en que otras leyes o reglamentos establecen las tasas de salario mínimo para los siguientes:

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 a las disposiciones Del Acta de la Fuerza Laboral de Innovación y Oportunidad (Workforce Innovation and Opportunity Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
3. Las personas empleadas de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Empleo de Jóvenes (Youth Employment Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
4. Las personas empleadas de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Estadounidenses Mayores (Older Americans Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
5. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior podrán ser pagos con 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 del 2014” (“Wage Theft Prevention Amendment Act of 2014”) a partir del 26 de Febrero, 2015 elimino la ley de aprendiz como una excepción del salario mínimo. Las personas recién contratadas de 18 o más años de edad deben ser pagado el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia inmediatamente al ser contratado.
7. La disposición del salario mínimo no se aplica a las personas:
  - a. empleadas en puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, de computación o ventas externas de buena fe; o
  - b. que se dediquen a la entrega de periódicos en los domicilios de los consumidores)

### PAGO DE HORAS EXTRAS

Al menos 1 vez y media la tasa de pago normal para todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas en una semana de trabajo.

### EXCEPCIONES AL SALARIO

La disposición acerca de las horas extras no se aplicará a los trabajadores empleados:

1. En puestos ejecutivos, administrativos, profesionales de computación o ventas externas de buena fe;
2. Como trabajador doméstico privado que viva en el local del empleador;
3. En un establecimiento de ventas al por menor o de servicios y cuya tasa de pago normal exceda una vez y media el salario mínimo por hora aplicable en virtud de la Ley, y cuando más de la mitad de la compensación del empleado durante un período representativo (no menos de un mes) sean comisiones sobre bienes y servicios;
4. Como mariner, por una compañía de ferrocarriles, como asistente en un lote o garaje de aparcamiento, o en la entrega a domicilio de periódicos;
5. 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; o
6. Como vendedor, vendedor de repuestos o mecánico dedicado principalmente a la venta o servicio de automóviles, remolques, o camiones si es empleado por un establecimiento no manufacturero dedicado principalmente al negocio de venta de estos vehículos a compradores finales.

**NOTA:** La Ley Modificativa de las Horas Extras de los Empleados de los Lavaderos de Automóviles de 2012 (Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012), vigente desde el 31 de mayo de 2012, eliminó la excepción de horas extras para loempleados de un lavadero de automóviles. Los empleados de lavaderos de automóviles tienen derecho a horas extras por todas las horas trabajadas que superen una semana de trabajo de cuarenta horas. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos norma de



atención domiciliaria, efectivo el 12 de Noviembre de 2015, pasó a ser aplicable a la atención directa a los trabajadores empleados por las agencias y los empleadores de otros fabricantes. La atención directa de los trabajadores son trabajadores que prestan servicios de cuidado en el hogar, tales como asistentes de enfermería certificadas, los asistentes de salud en casa, cuidado personal, cuidadores, asistentes y acompañantes.

## **PERSONAS QUE NO TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS DE ACUERDO A UNA LEY DE DISTRITO PODRÍAN TENERLO DE ACUERDO A UNA LEY FEDERAL**

Por más información, llame al Departamento de Trabajo de los EE.UU, División Salarios-Horarios (U.S. Department of Labor, Wage-Hour Division), o visite [www.dol.gov/whd/](http://www.dol.gov/whd/).

## **UNIFORMES**

Los empleadores deben pagar el costo de adquisición, 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 \$6.00 por semana) para uniformes lavables. Cuando el empleador compra y el empleado mantiene los uniformes lavables, el pago adicional requerido es de 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene el uniforme, por el empleado lo adquiere, el pago adicional requerido es de 8 centavos por hora.

## **COMIDAS**

Los empleadores podrán 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 los recintos de los empleadores, no más de \$6.36 por día puede ser deducido.

## **OTRAS DISPOSICIONES**

Se debe pagar salarios adicionales a los empleados por turnos divididos, gastos de viaje y herramientas. Se podrán realizar otras deducciones por alojamiento provisto por el empleador.

## **DEDUCCIONES**

Ningún empleador podrá realizar deducción alguna que podría llevar los salarios por debajo de los exigidos por la Ley, a excepción de las específicamente autorizadas por ley o por una orden de un tribunal. Un detalle de salarios ítem por ítem mostrando todas las deducciones deberá ser entregado junto con cada cheque de pago.

## **REGISTROS**

Todos los empleadores deberán realizar y mantener por al menos tres (3) años, registros precisos de los tiempos y las liquidaciones de salarios para cada empleado, además de otros registros detallados requeridos por la Ley.

## **EMPLEADOS CON PROPINA**

Los empleadores deben pagar una tasa de servicio por hora (por favor, vea dicha tasa de salario mínimo actual de acuerdo a las regulaciones establecidas en este documento bajo empleados que reciben propinas) los "empleados con propina". Si las propinas por hora de un empleado (promediadas semanalmente) añadidas a la tasa de servicio no alcanzan el salario mínimo, el empleado deberá pagar la diferencia.

## **PORTAL DE PROPINAS EN INTERNET PARA EL REPORTE DEL INFORME SALARIAL TRIMESTRAL**

Un empleador que contrata a un empleado que recibe propinas presentará trimestralmente un informe dentro de los 30 días de salario al final de cada trimestre al Alcalde que certifique que al empleado se le pagó el salario mínimo exigido.

1. El Alcalde ha creado un portal de propinas de internet para el reporte del informe salarial trimestral el cual es accesible en el sitio de internet al [www.does.dc.gov/service/wage-hour-compliance](http://www.does.dc.gov/service/wage-hour-compliance)
2. El empleador debe someter el reporte salarial trimestral por medio del portal de internet. Pero si el empleador alega que el sitio de internet no es accesible y se le hace difícil ingresarlo en dicho caso el empleador debe someter dicho reporte en persona o en forma de documento impreso.
3. El alcalde deberá proporcionar los requisitos de presentación de informes salariales y capacitación para educar a los empleadores sobre los requisitos de presentación de dicho informes y la utilización del portal basado en Internet.

## **LEYES ADICIONALES ADMINISTRADAS POR LA OFICINA DE SALARIOS Y HORARIOS LABORALES**

Todas las leyes laborales aplicables dentro del Distrito de Columbia pueden ser encontradas en el sitio de internet [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov)

## **PARA OBTENER EL TEXTO COMPLETO DE CADA LEY O PARA PRESENTAR UNA DEMANDA, COMUNIQUESE CON**

El Departamento de Servicios de Empleo  
**Oficina de Implementación de Leyes Laborales**  
4058 Minnesota Avenue, N.E. Washington, D.C. 20019  
(202) 671-1880 | [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov)





# ESPACIOS PÚBLICOS

## AVISO EN CONTRA DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (D.C.) de 1977, según enmendada, Código Oficial del D.C., Sección 2-1401.01 et seq., (Ley), el Distrito de Columbia no discrimina, de forma visible ni percibida, por los siguientes motivos:

- |  |  |
|--|--|
| <b>Raza</b>                                      | <b>Identidad o expresión de género</b> |
| <b>Color</b>                                     | <b>Estado familiar</b>                 |
| <b>Sexo (u hostigamiento sexual o de género)</b> | <b>Responsabilidades familiares</b>    |
| <b>Nacionalidad</b>                              | <b>Matriculación</b>                   |
| <b>Religión</b>                                  | <b>Afiliación política</b>             |
| <b>Edad</b>                                      | <b>Información genética</b>            |
| <b>Estado civil</b>                              | <b>Discapacidad</b>                    |
| <b>Apariencia personal</b>                       | <b>Fuente de ingreso</b>               |
| <b>Orientación sexual</b>                        | <b>Lugar de residencia o negocio</b>   |

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que está prohibida por la Ley. Además, el hostigamiento basado en cualquiera de las categorías anteriores, también está prohibido por la Ley. No se tolerarán actos discriminatorios que infrinjan la Ley. Los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias. La Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (D.C.), Sección 2-1402.31(a) del Código del D.C., prohíbe todo tipo de acto que se realice parcial o totalmente con la finalidad de discriminar:

“Negarle a una persona, de forma directa o indirecta, el derecho a disfrutar a plenitud y equitativamente de los bienes, servicios, instalaciones, privilegios, ventajas y adaptaciones de cualquier lugar sujeto a adaptaciones públicas [...]”

Estas prohibiciones también son aplicables a las denegaciones de crédito o seguro.

## LAS QUEJAS POR POSIBLES VIOLACIONES EN VIRTUD DE ESTA LEY, PUEDEN DIRIGIRSE A:

**Government of the District of Columbia**  
**Office of Human Rights**  
441 4th Street, N.W., 570N  
Washington, D.C. 20001  
Teléfono (202) 727-4559 • Fax (202) 727-9589  
[www.ohr.dc.gov](http://www.ohr.dc.gov)  
Adrian Fenty, Alcalde





## 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 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 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, 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**

## 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 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 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 13 de noviembre de 2008 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 periodo 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 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 Salarios y Horas (DC Department of Employment Services, Office of Wage and 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) para la tercera infracción y subsiguientes.

### PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN O POR INFORMACION 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](http://www.does.dc.gov), llame a la Oficina de Salarios y Horas (Office of Wage and Hour) al (202) 671-1880, o concurra personalmente a 4058 Minnesota Avenue, NE, Suite 4300, 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.





## Adaptaciones para el embarazo, el parto y la lactancia

La ley de Protección de la Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PPW, 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 ausente 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.

### Filing a Complaint of a Violation

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 (OHR, por sus siglas en inglés). Para presentar una queja, visite:

- **en línea**, [ohr.dc.gov](http://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.

REVISED 01/11/19

