

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

\$9.50 por hora a partir del 1 de julio de 2014

\$10.50 por hora a partir del 1 de julio de 2015

\$11.50 por hora a partir del 1 de julio de 2016

(A partir del 1 de Julio de 2017, el salario mínimo por hora en el Distrito se incrementará en proporción al incremento anual medio del Índice de Precios al Consumo para Todos los Consumidores Urbanos del Área Estadística Metropolitana de Washington (Consumer Price Index for All Urban Consumers in the Washington Metropolitan Statistical Area) para los 12 meses anteriores. Visite el sitio web del Departamento de Servicios de Empleo (Department of Employment Services) en www.does.dc.gov para informarse acerca de las tasas de salario mínimo anual.)

EXCEPCIONES AL SALARIO MÍNIMO

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 de la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (Workforce Investment 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. Estudiantes Adultos: las personas recién contratadas de 18 años de edad o más podrán ser pagas con el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos por un período que no exceda los 90 días calendario.
6. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior podrán ser pagos con el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
7. Las personas menores de 18 años de edad podrán ser pagas con el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
8. 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 A LAS HORAS EXTRAS

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. Como acompañante de ancianos o enfermos en el domicilio privado del empleador;
4. 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;
5. Como marinero, por una compañía de ferrocarriles, como asistente en un lote o garaje de aparcamiento, o en la entrega a domicilio de periódicos;
6. 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
7. 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 los empleados 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.

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/.

EMPLEADOS CON PROPINA

Los empleadores deben pagar una tasa de servicio de \$2.77 por hora a 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.

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, pero 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 trabajadores con cama, se permite un máximo de \$6.36 por día.

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.

OTRAS LEYES ADMINISTRADAS POR LA OFICINA DE SALARIOS-HORARIOS (OFFICE OF WAGE-HOUR)

LEY DE PAGO DE SALARIOS Y COBRO DE SALARIOS (WAGE PAYMENT AND WAGE COLLECTION LAW): Todos los empleadores pagarán los salarios ganados por los empleados al menos dos veces durante cada mes calendario, en días de pago regulares indicados por adelantado por el empleador. No podrán transcurrir más de 10 días entre la finalización del período de pago cubierto y el día de pago regular. Cuando un empleador prescinda de un empleado, el empleador deberá pagar los salarios del empleado no más allá del día siguiente al despido. En el caso de un empleado que renuncia, el empleador pagará los salarios del empleado en el próximo día regular de pago o dentro de los siete (7) días de la renuncia, según cuál llegue primero.

LEY DE EMBARGO DE SALARIOS (WAGE GARNISHMENT ACT): Ningún empleador podrá embargar los salarios de un empleado excepto por orden de una corte.

LEY DE SALARIO VITAL DE 2006 (LIVING WAGE ACT): Quienes reciban contratos o asistencia del gobierno pagarán a los empleados afiliados no menos que el “Salario Vital” (Living Wage) por hora vigente. El Departamento de Servicios de Empleo (Department of Employment Services) podrá ajustar el salario vital anualmente. Contacte la Oficina de Salarios y Horas (Office of Wage and Hour) al (202) 671-1880 para informarse acerca del Salario Vital actual.

LEY MODIFICATIVA DE LA SEGURIDAD PROFESIONAL MEJORADA (ENHANCED PROFESSIONAL SECURITY AMENDMENT ACT) DE 2008: Los empleadores pagarán a un oficial de seguridad que trabaja en un edificio de oficinas en el Distrito de Columbia, salarios, o una combinación de salarios y beneficios, que no sean menores al monto combinado de la tasa de salario mínimo y beneficio marginal para la clasificación de guardia 1 establecida por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos (United States Secretary of Labor) en virtud de la Ley de Contrato de Servicios (Service Contract Act) de 1965, aprobada el 22 de octubre de 1965 (79 Stat. 1034; 41 U.S.C. §351, de acuerdo a la modificación.

LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD GENERADA DE 2008: Obliga a los empleadores del Distrito de Columbia a proporcionar licencia paga a los empleados por enfermedad y por ausencias asociadas a violencia doméstica o abuso sexual de acuerdo a lo siguiente:

Sí un empleador cuenta con...	Los empleados acumulan el menos...	Sin exceder...
100 o más empleados	1 hora por cada 37 horas trabajadas	7 días por año calendario
25 a 99 empleados, y empleados con propina trabajando en restaurants y bares sin importar la cantidad de 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



PARA OBTENER EL TEXTO COMPLETO DE CADA LEY O PARA PRESENTAR UNA QUEJA/DEMANDA, COMUNÍQUESE CON

El Departamento de Servicios de Empleo
Oficina de Salarios y Horas Laborales
4058 Minnesota Avenue, N.E.
Washington, D.C. 20019
(202) 671-1880
www.does.dc.gov