

AVISO

DISTRITO DE COLUMBIA

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO

Agencia de Normas Laborales

Oficina de Salarios y Horas Laborales

La Ley de Prevención de Robo de Salarios Enmienda del 2014

La Ley de Enmienda de la Prevención de Robo de Salarios del 2014 (WTPAA en inglés) tiene una fecha de vigencia del 26 de febrero de 2015. La ley incluye disposiciones para mejorar los recursos aplicables, multas y sanciones administrativas cuando un empleador no paga los salarios ganados, hacer posible la suspensión de las licencias de negocios a los empresarios que están en mora en el pago de sentencias o acuerdos salariales, para aclarar los procedimientos administrativos y las normas legales para adjudicar disputas salariales, para exigir al empleador notificar por escrito a cada empleado de las condiciones de su empleo, y para mantener los registros de empleo adecuados.

Requisitos

Notificación de Empleo Escrita:

Como empleador del Distrito de Columbia, al contratar, usted está obligado a proporcionar un aviso a los empleados de su empleo. También, dentro de los 90 días siguientes a la fecha de vigencia del WTPAA, cada empleador deberá proporcionar a cada empleado con una notificación por escrito actualizada conteniendo la información requerida. Como prueba de conformidad, cada empleador deberá retener copias de la notificación escrita proporcionada a los empleados que estén firmadas y fechadas por el empleador y el trabajador reconozca el recibo de la notificación. *(Hay requisitos adicionales para las empresas de trabajo temporal.)*

Este aviso debe incluir:

- 1) El nombre del empleador y cualquier "hace negocios como" (DBA en inglés) nombre usado por el empleador
- 2) La dirección física de la oficina principal o el lugar principal de negocios del empleador, y una dirección de correo si es diferente.
- 3) El número telefónico del empleador
- 4) La tarifa de pago del empleado y las bases de esa tarifa. Incluyendo:
 - a. Tarifa por hora, turnos, día, o semana (cualquiera que sea aplicable)
 - b. Salario, Tarifa de Pieza, o comisión (cualquiera que sea aplicable)
 - c. Cualquier manutención reclamada como parte del sueldo mínimo, incluyendo propina, comida, o manutención de alojamiento
 - d. Tarifa de sobretiempo o excepciones de pago de sobretiempo
 - e. Salario de subsistencia o excepciones de salario de subsistencia

- f. Cualquier salario prevaleciente aplicable
- 5) El día de pago regular del empleado designado por el empleador

El alcalde deberá hacer disponible a los empleadores una plantilla de ejemplo del aviso dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la Ley de Enmienda de la Prevención de Robo de Salarios del 2014. **(Un aviso inmediato a los nuevos empleados es requerido sin importar de la fecha de salida de la plantilla.)**

Responsabilidad del Pago Salarial:

- Cuando el empleador es un subcontratista y no ha pagado a un empleado todos los salarios ganados, el subcontratista y el contratista general serán conjunta y solidariamente responsables por pago de salario a los empleados del subcontratista por violaciones de esta Ley, la Ley de Salario Mínimo Vital y la ley de Licencia Por Enfermedad y Seguridad Generada del 2008.
- Cuando una empresa de trabajos temporales emplea a un empleado que realiza un trabajo por cuenta o en beneficio de otro empleador en virtud de un acuerdo de empleo temporal o contrato de servicios, tanto la empresa de trabajo temporal y el empleador serán solidariamente responsables por las violaciones de esta Ley, la Ley de Salario Mínimo Vital y la Ley de Licencia Por Enfermedad y Seguridad Generada del 2008 al empleado y al Distrito.
- Todos los empleadores deben pagar salarios ganados a sus empleados los días de pago regulares designados de antemano por el empleador y por lo menos dos veces durante cada mes.

Notificación de Denuncia

Para cualquier empleador que haya sido alegado en el incumplimiento de la Ley, el alcalde entregará dos (2) avisos al empleador.

- 1) Notificación de denuncia que especifica:
 - a. La presunta violación
 - b. Daños potenciales, penalidades, y otros costos
 - c. Derechos y obligaciones de las partes
 - d. Proceso para impugnar la denuncia
- 2) Notificación de Investigación que debe ser publicado para que todos los empleados lo puedan ver por un período de al menos 30 días que especifique:
 - a. Que una investigación está siendo conducida
 - b. Información para los empleados de cómo pueden participar

Reglas en contra de Represalias

La WTPAA extiende la protección y además da al Alcalde el poder de ejercer esta ley.

- Las amenazas son incluidas ahora como forma de represalia
- Es ilegal para cualquier persona que tome represalia
- Esta ley protege a los empleados aun si su empleador cree incorrectamente que han hecho una queja.

Opciones de Procedimiento

- Investigación de Sueldo-Hora
- Juez de derecho Administrativo
- Procedimientos Judiciales Civiles

Penalidades Potenciales

Penalidades de Pago de Sueldo, Código Oficial del DC § 32-1307; Código Oficial § 32-1307(a) Sección 7a – Fondo de Prevención de Robo de Sueldo

- Cualquier empleador que negligentemente no cumpla con las disposiciones de esta Ley o la Ley de Salario Mínimo Vital será culpable de un delito menor, y, de ser condenado, será multado con:
 - Para la primera ofensa, una cantidad por empleado afectado de no más de \$2,500; por cualquier delito posterior, una cantidad por empleado afectado de no más de \$5.000.
- Cualquier empleador que intencionalmente no cumpla con las disposiciones de esta Ley o la Ley de Salario Mínimo Vital será culpable de un delito menor, y, de ser condenado, será multado con:
 - Para la primera ofensa, una cantidad no mayor de \$5,000 o encarcelado por no más de 30 días, o ambos; por cualquier delito posterior, una cantidad no mayor de \$10,000, o prisión por no más de 90 días, o ambos.

Además, y aparte de otras penalidades o recursos previstos en esta Ley o la Ley del Salario Mínimo Vital, el Alcalde deberá evaluar y cobrar multas administrativas de la siguiente manera:

- Para la primera ofensa, \$50 por cada empleado o persona a quienes sus derechos, bajo la Ley del Salario Mínimo Vital, hayan sido violados por cada día que ha pasado de cuando ocurrió la violación o continuara.
- Para cualquier ofensa posterior, \$100 por cada empleado o persona a quienes sus derechos, bajo la Ley del Salario Mínimo Vital, hayan sido violados por cada día que ha pasado de cuando ocurrió la violación o continuara.

El Alcalde deberá recolectar las penalidades administrativas en las cantidades establecidas a continuación debajo para las siguientes violaciones:

- Quinientos dólares por fallar en proporcionar un aviso de investigación a los empleados
- Quinientos dólares por fallar en publicar un aviso de violaciones al público.

Ley de Licencia Por Enfermedad y Seguridad Generada de 2008 o la Ley de Revisión del Salario Mínimo.

- No puede ser recogida ninguna penalidad administrativa a menos que el Alcalde haya proporcionado alguna persona acusada de haber violado alguna de las disposiciones de esta sección de notificación de la violación, la notificación del importe de la sanción administrativa que se imponga, y la oportunidad de solicitar una audiencia formal celebrada de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito de Columbia, aprobada el 21 de octubre de 1968 (82 Stat 1203, Código Oficial del DC § 2-501 y siguientes).

- El alcalde emitirá una orden final después de la audiencia, que contiene una evaluación de que una violación ha o no ha ocurrido. Si la audiencia no es pedida, la persona a la que se presentó la notificación de violación transmitirá al Alcalde el monto de la penalidad dentro de los 15 días siguientes a la notificación.

Está establecido como un fondo especial del Fondo de Prevención de Robo de Salarios ("Fondo"), el cual será administrado por el Departamento de Servicios de Empleo. El Fondo se utilizará para hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, la Ley de Revisión de Salario Mínimo, la Ley de Licencia Por Enfermedad y Seguridad Generada del 2008, y la Ley del Salario Vital. El dinero depositado en el Fondo, y los intereses devengados, no serán devueltos al saldo de los fondos sin restricciones del Fondo General del Distrito de Columbia al final de un año fiscal, o en cualquier otro momento.

Penalidades de Salario Mínimo Código Oficial del DC § 32-1011

- Cualquier persona que intencionalmente o por negligencia viole cualquiera de las disposiciones del §32-1010 deberá, en caso de condena, estar sujeto a una multa de no más de \$10,000, o encarcelamiento de no más de seis (6) meses, o ambos.
- Ninguna persona será encarcelada bajo esta sección, excepto por un delito cometido intencionalmente después de la convicción de esa persona por un delito anterior en esta sección.
- Los procesos por violaciones de este subcapítulo deberán estar en la Corte Superior del Distrito de Columbia y deberán llevarse a cabo por la Procuraduría General de Justicia del Distrito de Columbia.
- Además, y aparte de las penalidades o medidas correctoras previstas en la presente sección, el Alcalde deberá evaluar y cobrar multas administrativas de la siguiente manera:
 1. Para la primera violación, \$50 por cada empleado o persona a quienes sus derechos, bajo esta Ley, hayan sido violados por cada día que ha pasado de cuando ocurrió la violación o continuara;
 2. Para cualquier ofensa posterior, \$100 por cada empleado o persona a quienes sus derechos, bajo esta Ley, hayan sido violados por cada día que ha pasado de cuando ocurrió la violación o continuara;
 3. \$500 por cada falla de mantener registros de pago o retener los registros de pago por (3) años o cualquiera que sea el estándar federal que prevalezca, la que sea más grande por cada violación;
 4. \$500 por cada falla de permitir al Alcalde inspeccionar los registros de pago o hacer alguna otra investigación;
 5. \$500 por cada falla de proporcionar a cada empleado una declaración de salario detallada o la notificación escrita requerida por la sección 9(b) y (c); y
 6. \$100 por cada día que el empleador falla en publicar un aviso como es requerido bajo la sección 10(a).

Ley de Licencia Por Enfermedad y Seguridad Generada del 2008 Penalidades DC Código Oficial § 32-131.12

Un empleador que intencionalmente viole las disposiciones de esta Ley estará sujeto a una multa civil por cada empleado afectado de \$1.000 para la primera ofensa, \$1,500 para la segunda ofensa, y \$2.000

para la tercera y cada infracción subsiguiente. Si el alcalde determina que un empleador ha violado alguna de las disposiciones de esta Ley, el Alcalde deberá ordenar al empleador que proporcione soluciones afirmativas, incluyendo: daños compensatorios, daños punitivos y daños adicionales como lo dispone la ley. Las multas y sanciones administrativas recogidas en esta sección serán depositadas en el Fondo de Prevención de Robo de Salarios.

Para el texto completo de la Ley de Enmienda de Prevención de Robo de Salarios de 2014, vaya a <http://lms.dccouncil.us/Download/31203/B20-0671-SignedAct.pdf>.