

OFFICIAL NOTICE
(Post Where Employees Can Easily Read)

ACCRUED SICK AND SAFE LEAVE ACT OF 2008
REQUIRES EMPLOYERS IN THE DISTRICT OF COLUMBIA TO PROVIDE PAID LEAVE TO EMPLOYEES FOR ILLNESS AND FOR ABSENCES ASSOCIATED WITH DOMESTIC VIOLENCE OR SEXUAL ABUSE.

EMPLOYERS REQUIRED TO COMPLY WITH THE ACT

Pursuant to the Accrued Sick and Safe Leave Act of 2008, all employers employing employees in the District of Columbia must provide paid leave to each employee, including temporary and part-time employees.

EMPLOYEE ELIGIBILITY

To become eligible to access leave under this Act, an employee must work for the employer for one year and work at least 1,000 hours during the year. Employees are entitled to paid leave for their own medical care and also to aid or care for a family member as defined by the Act.

ACCRUAL START DATE

An employee shall begin to accrue paid leave pursuant to the Act on the date the individual qualifies as an employee (becomes eligible), provided that accrual shall not commence prior to November 13, 2008.

NUMBER OF HOURS ACCRUED

Accrual of paid leave is determined by the number of employees an employer has and the number of hours employees work. Use the following chart:

If an employer has...	Employees accrue ...	Not to Exceed...
100 or more employees	1 hour per 37 hours worked	7 days per calendar year
25 to 99 employees	1 hour per 43 hours worked	5 days per calendar year
Less than 25 employees	1 hour per 87 hours worked	3 days per calendar year

UNUSED LEAVE

Under this Act, an employee's accrued paid leave carries over from year to year but employees cannot access more than the maximum allowed per year, unless employer allows. Employers do not have to pay employees for unused leave upon termination or resignation of employment.

ENFORCEMENT

The Office of Wage-Hour of the DC Department of Employment Services can investigate possible violations. An employer who willfully violates the requirements of the Act shall be assessed a civil penalty in the amount of five hundred dollars (\$500) for the first violation, seven hundred and fifty dollars (\$750) for the second violation, and one thousand dollars (\$1,000) for the third and any subsequent violations.

EMPLOYEE PROTECTION

Employees who assert their rights to receive paid leave pursuant to the Act are protected from retaliation.

TO FILE A COMPLAINT OR FOR ADDITIONAL INFORMATION

To request full text of the Act, to obtain a copy of the rules associated with this Act, or to file a complaint, contact the Office of Wage-Hour at (202) 671-1880, 4058 Minnesota Avenue, N.E., 4th Floor, Washington, D.C. 20019, or visit www.does.dc.gov. Complaints shall be filed within sixty (60) days after the event on which the complaint is based unless the employer has failed to post notice of the Act.

AVISO OFICIAL

(Colocar en un lugar evidente donde los empleados lo puedan leer fácilmente)

LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD DE 2008

REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES EN EL DISTRITO DE COLUMBIA OTORGUEN LICENCIA CON GOCE DE SUELDO A LOS EMPLEADOS POR ENFERMEDAD Y POR AUSENCIAS RELACIONADAS CON VIOLENCIA DOMÉSTICA O ABUSO SEXUAL.

LOS EMPLEADORES DEBEN CUMPLIR CON LA LEY

De conformidad con la Ley de licencias por enfermedad y seguridad de 2008 (Accrued Sick and Safe Leave Act of 2008), todos los empleadores que tengan empleados en el Distrito de Columbia deben otorgar licencia con goce de sueldo a cada empleado, incluyendo a los empleados temporales y de tiempo parcial.

ELEGIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS

Para calificar a fin de acceder a una licencia bajo esta Ley, un empleado debe trabajar para un empleador por un año y trabajar por lo menos 1,000 horas durante el año. Los empleados tienen derecho a licencia con goce de sueldo para obtener atención médica para sí mismos, así como para ayudar o cuidar a un miembro de su familia, tal como lo define la Ley.

FECHA DE INICIO DE LA LICENCIA ACUMULADA

Un empleado empezará a acumular licencia con goce de sueldo de conformidad con la Ley desde la fecha en que califique como empleado (sea elegible), siempre que no se inicie antes del 13 de noviembre de 2008.

NÚMERO DE HORAS ACUMULADAS

La acumulación de la licencia con pago de sueldo se determina de acuerdo al número de empleados que tiene un empleador y el número de horas que trabajan los empleados. Utilice el siguiente gráfico

Si un empleador cuenta con...	Los empleados acumulan...	No debe superar...
100 o más empleados	1 hora por 37 horas trabajadas	7 días por año calendario
25 a 99 empleados	1 hora por 43 horas trabajadas	5 días por año calendario
Menos de 25 empleados	1 hora por 87 horas trabajadas	3 días por año calendario

LICENCIA NO UTILIZADA

Bajo esta Ley, la licencia con goce de pago acumulado de un empleado se traslada de un año a otro, sin embargo el empleado no puede acceder al máximo permitido anualmente, a menos que el empleador lo autorice. Los empleadores no tienen que pagar a los empleados las licencias no utilizadas una vez que se haya terminado la relación laboral o hayan renunciado.

APLICACIÓN

La Oficina de sueldos y salarios del Departamento de Servicios de Empleo del DC puede investigar posibles infracciones. A un empleador que deliberadamente viole los requisitos de la Ley se le impondrá una multa civil por la cantidad de quinientos dólares (\$500) por la primera infracción, setecientos cincuenta dólares (\$750) por la segunda infracción y mil dólares (\$1,000) por la tercera y subsiguientes infracciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

Los empleados que hacen valer sus derechos para recibir sus licencias con goce de sueldo, de conformidad con la Ley, se encuentran protegidos contra represalias.

PRESENTACIÓN DE UN RECLAMO O SOLICITUD DE INFORMACIÓN ADICIONAL

Para solicitar el texto completo de la Ley, obtener una copia de las normas asociadas con esta Ley o para presentar un reclamo, comuníquese con la Oficina de Salarios y Horas de Trabajo al (202) 671-1880, 4058 Minnesota Avenue, N.E., 4th Floor, Washington, D.C. 20019, o visite www.does.dc.gov. Los reclamos se presentarán dentro de los sesenta (60) días después del evento en el cual se basa el reclamo, a menos que el empleador no haya cumplido con publicar el anuncio de la Ley.