



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
\$11.50 por hora a partir del 1 de Julio del 2016	\$2.77 por hora a partir del 1 de Enero del 2005
\$12.50 por hora a partir del 1 de Julio del 2017	\$3.33 por hora a partir del 1 de Julio del 2017
\$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

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 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 marinero, 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/.

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
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

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