



GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

MURIEL BOWSER, ALCALDESA

AFICHE DEL SALARIO MÍNIMO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
ESTE ANUNCIO DEBE 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 de 2018	\$3.89 por hora a partir del 1 de julio de 2018
\$14.00 por hora a partir del 1 de julio de 2019	\$4.45 por hora a partir del 1 de julio de 2019
\$15.00 por hora a partir del 1 de julio de 2020	\$5.00 por hora a partir del 1 de julio de 2020
\$15.20 por hora a partir del 1 de julio de 2021	\$5.05 por hora a partir del 1 de julio de 2021
\$16.10 por hora a partir del 1 de julio de 2022	\$5.35 por hora a partir del 1 de julio de 2022
\$17.00 por hora a partir del 1 de julio de 2023	\$6.00 por hora a partir del 1 de mayo de 2023 \$8.00 por hora a partir del 1 de julio de 2023

A partir de 2021, el salario mínimo aumentará durante cada año sucesivo de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor tanto para los empleados que no reciben propinas como para los empleados que reciben propinas. Visite el sitio web del Departamento de Servicios de Empleo en es.does.dc.gov/ does.dc.gov para conocer las tasas anuales del salario mínimo.

Excepciones del Salario Mínimo

La disposición del salario mínimo no se aplica en los casos en que otras leyes o regulaciones establezcan tasas del salario mínimo para lo siguiente:

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 conforme con las disposiciones de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (*Workforce Innovation and Opportunity Act*) serán pagadas de conformidad con esa Ley.
3. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Empleo para Jóvenes (*Youth Employment Act*) serán pagadas de conformidad con esa Ley.
4. Las personas empleadas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Protección de Estadounidenses de Edad Avanzada (*Older Americans Act*) serán pagadas de conformidad con esa Ley.
5. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior pueden recibir el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
6. La "Ley de Enmienda de Prevención de Robo de Salarios de 2014" (*"Wage Theft Prevention Amendment Act of 2014"*) que entró en vigor el 26 de febrero de 2015, eliminó la excepción del salario mínimo para los estudiantes adultos. A las personas recién contratadas de 18 años o más se les debe pagar el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia inmediatamente después de la contratación.
7. La disposición del salario mínimo no se aplica a las personas:
 - a. Empleadas en puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, computación o de ventas externas de buena fe; o
 - b. que se dediquen a la entrega de periódicos en los domicilios del consumidor.

Pago de Horas Extras

Al menos 1½ la tasa de pago normal para todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas en una semana laboral.

Excepciones de Pago de Horas Extras

La disposición sobre las horas extras no se aplicará a las personas empleadas:

1. En puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, computación o de ventas externas de buena fe;
2. Como trabajador doméstico privado que viva en el local del empleador;
3. En un establecimiento comercial o de servicios y cuya tasa de pago regular sea superior a 1½ del salario mínimo por hora aplicable en conformidad con 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 estacionamiento, o en la entrega de periódicos a domicilio;
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 piezas o mecánico dedicado principalmente a la venta o el mantenimiento de automóviles, remolques o camiones, si está empleado por un establecimiento no manufacturero dedicado principalmente a la venta de estos vehículos a los compradores finales.

NOTA: La Ley de Enmienda de Horas Extras de los Empleados de Lavado de Autos de 2012 - (*Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012*), en vigor el 31 de mayo de 2012, eliminó la excepción de horas extras para los empleados de un lavado de autos. Los empleados de lavado de autos tienen derecho a horas extras por todas las horas trabajadas durante una semana laboral de 40 horas. La Regla de Atención Domiciliaria del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a partir del 12 de noviembre de 2015, pasó a ser aplicable a los trabajadores de atención directa empleados por agencias y otros empleadores externos. Los trabajadores de atención directa son trabajadores que brindan servicios de atención domiciliaria, como asistentes de enfermería certificados, asistentes de atención médica domiciliaria, asistentes de atención personal, cuidadores y acompañantes.

Las Personas que no tienen derecho al pago de horas extras bajo la Ley de DC pueden tener derecho bajo la Ley federal

Para más información, llame a la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo de los EE.UU, o visite www.dol.gov/whd.

Uniformes

Los empleadores deben pagar el costo de la compra, 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 que se pueden lavar. Cuando el empleador compra y el empleado mantiene los uniformes que se pueden lavar, el pago adicional requerido es de 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene el uniforme, pero el empleado lo compra, el pago adicional requerido es de 8 centavos por hora.

Comidas

Los empleadores pueden 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 las instalaciones del empleador, no se pueden deducir más de \$6.36 por día.

Otras disposiciones

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

Deducciones

Ningún empleador podrá realizar deducciones, excepto las específicamente autorizadas por la ley o por una orden judicial, que hagan que los salarios sean inferiores a los exigidos por la Ley. Con cada cheque de pago debe entregarse una declaración salarial detallada que muestre todas las deducciones.

Registros

Todo empleador debe hacer y mantener durante al menos tres (3) años registros precisos de tiempo y nómina/salarios para cada empleado, además de otros registros detallados requeridos por la Ley.

Empleados con Propinas

Los empleadores deben pagar una tasa de servicio por hora (Consulte la tasa del salario mínimo actual de acuerdo con las regulaciones establecidas en este documento en la sección de empleados que reciben propinas) a los "empleados que reciben propina". Si las propinas por hora de un empleado (un promedio semanal) sumadas a la tarifa de servicio no equivalen al salario mínimo, el empleador debe pagar la diferencia.

Portal de Propinas en línea para el Reporte del Informe Salarial Trimestral

Un empleador que contrata a un empleado que recibe propinas deberá presentar un informe salarial trimestral dentro de los 30 días al final de cada trimestre a la Alcaldesa que certifique que al empleado se le pagó el salario mínimo requerido.

1. La alcaldesa ha creado un portal en línea para la presentación de informes salariales trimestrales, que se encuentra en <https://www.essp.does.dc.gov/>.
2. El empleador deberá presentar sus informes salariales trimestrales en línea, a menos que el empleador afirme que los informes en línea crean dificultades, en cuyo caso el empleador deberá enviar sus informes en forma impresa.
3. El alcalde proporcionará capacitación sobre los requisitos de presentación de informes para educar a los empleadores sobre los requisitos de presentación de informes y el uso del portal en Internet.

Leyes adicionales administradas por la Oficina de Salarios y Horas de Trabajo

Todas las leyes laborales que se aplican en el Distrito de Columbia se pueden encontrar en www.does.dc.gov.

Para obtener el texto completo de cada ley o para presentar una demanda comuníquese con:

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