Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si usted está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

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

TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO

Empleados que no reciben propinas	Empleados que reciben propinas
$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
$17.50 por hora a partir del 1 de julio de 2024	$10.00 por hora a partir del 1 de julio de 2024
$17.95 por hora a partir del 1 de julio de 2025	$10.00 por hora a partir del 1 de julio de 2025
$18.40 por hora a partir del 1 de julio de 2026	$10.30 por hora a partir del 1 de julio de 2026

Para los empleados que no reciben propinas, el salario mínimo aumenta cada año en proporción al incremento promedio anual, si lo hubiera, del Índice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos en el Área Metropolitana Estadística de Washington, publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para el año calendario anterior.

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 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 marinero, ferroviario o repartidor de periódicos.
3. 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.
4. 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)*, entro 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.

Tiempo a disposición
Un empleado que está obligado a permanecer en las instalaciones del empleador mientras está en tiempo a disposición está trabajando. Un empleado que está obligado a permanecer en un área geográfica específica, como en casa o dentro de un radio de 2 horas en automóvil desde el lugar de trabajo, o a quien se le permite dejar un mensaje donde se le pueda localizar, generalmente no está trabajando mientras está de guardia.

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 de 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 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. Consulte las tasas del salario mínimo en la página uno)

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 queja comuníquese con:

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES OFFICE OF WAGE-HOUR
4058 Minnesota Avenue, N.E. Washington, D.C. 20019
(202) 671-1880 • www.does.dc.gov / es.does.dc.gov

DOES DISTRICT OF COLUMBIA DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES — GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS EN EL DISTRITO DE COLUMBIA:

¿Conoce sus derechos como empleado que trabaja en Washington, DC?
Los empleados tienen derecho:
- Recibir al menos el salario mínimo
- Recibir pago a tiempo
- Recibir un recibo de pago detallado
- Acumular y utilizar licencia pagada por enfermedad y seguridad
- Para solicitar tiempo libre para asistir a las actividades escolares de un hijo
- Calificar para licencia familiar y médica no pagada
- Recibir compensación por enfermedad o lesión relacionada con el trabajo.
- No sufrir discriminación
- Ser acomodado en el lugar de trabajo durante el embarazo
- Permanecer libre de represalias del empleador por discutir o ejercer cualquiera de estos derechos
- Presentar una queja por violación de los derechos laborales ante el Departamento de Servicios de Empleo (DOES) o la Oficina de Derechos Humanos

A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2025, EL SALARIO MÍNIMO ES DE $17.95 POR HORA Y EL SALARIO MÍNIMO CON PROPINAS ES DE $10.00 POR HORA

Este aviso no crea, amplía ni limita ningún derecho bajo la ley del Distrito o Federal, incluidos::
- La cantidad de licencia por enfermedad y seguridad que un trabajador puede acumular anualmente
- Salario mínimo por hora actual
- Salario mínimo por hora con propinas

Para conocer estos derechos en el lugar de trabajo, visite los sitios web que se indican a continuación. Este aviso no crea, amplía ni limita ningún derecho en virtud de la legislación federal o del Distrito.

OFICINA DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

La Oficina de Salarios y Horas de Trabajo lleva a cabo auditorías de cumplimiento y trabaja para recuperar los salarios no pagados de los empleados que no han sido pagados de conformidad con las leyes salariales de DC, ya sea administrativamente o a través de una acción judicial. La Oficina de Salarios y Horas de Trabajo se ocupa de asegurar el cumplimiento de las leyes salariales del Distrito de Columbia, y que los empleadores sean responsables de cumplir con las leyes.

Número de teléfono de la Oficina de Horas de Salario de Trabajo: 202-671-1880
Sitio web de la Oficina de Horas de Salario de Trabajo: https://es.does.dc.gov/oficina-de-salarios-y-horasde-trabajo/
Presentar un reclamo salarial: https://es.does.dc.gov/para-empleados/

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS

La Oficina de Derechos Humanos (OHR) se estableció para erradicar la discriminación, aumentar la igualdad de oportunidades y proteger los derechos humanos de las personas que viven, trabajan o visitan el Distrito de Columbia. Con ese fin, la Oficina de Derechos Humanos brinda reparación administrativa por violaciones de las leyes de derechos humanos que ocurren en el Distrito de Columbia.

Número de teléfono de la Oficina de Derechos Humanos: 202-727-4559
Sitio web de la Oficina de Derechos Humanos: ohr.dc.gov
Presentar un reclamo de derechos humanos: ohr.dc.gov/page/tipped-wage-workers-fairness-act

Oficina del Procurador General (OAG)

Sitio web de la Oficina del Procurador General (OAG): oag.dc.gov/worker-rights
Número de teléfono: 202-727-3400

Escanee aquí para obtener más información sobre su empleo y derechos laborales.

Este Código QR: No recopilará, analizará ni venderá ninguna información de identificación personal.

DOES DISTRICT OF COLUMBIA DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES — GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

DERECHOS DEL EMPLEADO
LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD WH1462 SPA REV 02/22

AVISO OFICIAL

(Publicar en un lugar en que pueda ser leído fácilmente por los empleados)

Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada (ASSLA) de 2008
(Este afiche incluye disposiciones de la Ley Modificativa de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de 2013, vigente desde el 22 de febrero 2014)

OBLIGA A LOS EMPLEADORES DEL DISTRITO DE COLUMBIA A OTORGAR LICENCIA PAGA A LOS EMPLEADOS EN CASO DE ENFERMEDAD O CONSULTAS MÉDICAS PROPIAS O DE SUS FAMILIARES Y DE AUSENCIAS RELACIONADAS CON VIOLENCIA DOMÉSTICA O ABUSO SEXUAL.

LOS EMPLEADORES QUE DEBEN CUMPLIR CON LA LEY De conformidad con la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de 2008 (Accrued Sick and Safe Leave Act of 2008), todos los empleadores del Distrito de Columbia deben otorgar licencia paga a todos sus empleados, incluyendo a los empleados de restaurantes y bares y a los empleados temporarios y de tiempo parcial.

FECHA DE INICIO DE LA GENERACIÓN La licencia paga comienza a generarse al inicio del empleo, siempre que no deba comenzar a generarse antes del 13 de noviembre de 2008 y siempre que el empleador no deba permitir la generación de licencia paga para empleados de restaurante o bar con propina antes del 22 de febrero de 2014. La licencia paga se acumula en el período de pago establecido por un empleador.

FECHA DE INICIO DE LA LICENCIA ACUMULADA Deberá permitirse utilizar la licencia paga al empleado a más tardar a los 90 días de su servicio con el empleador. Un empleado podrá utilizar la licencia con un aviso con poca anticipación si el motivo de la licencia es imprevisible.

NÚMERO DE HORAS ACUMULADAS La acumulación de la licencia paga se determina de acuerdo al tipo de negocio, el número de empleados con que cuenta el empleador y el número de horas trabajadas por el empleado. Para empleados de restaurantes y bares con propina, independientemente del número de empleados con que cuente el empleador, cada empleado con propina deberá acumular al menos una (1) hora cada 43 horas trabajadas, con hasta cinco (5) días por año calendario se les deberá pagar el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia. Para el resto de los empleadores, se deberá utilizar la siguiente tabla:

Si un empleador cuenta con…	Los empleados acumulan al menos…	Sin exceder…
100 o más empleados	1 hora por cada 37 horas trabajadas	7 días por año calendario
25 a 99 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

LICENCIA NO UTILIZADA De acuerdo a esta Ley, la licencia con goce de pago devengada por un empleado se transfiere de un año al siguiente. Los empleadores no deberán pagar a los empleados por las licencias por enfermedad no utilizadas al momento de la terminación del empleo o renuncia al mismo.

PROTECCIÓN DEL EMPLEADO De acuerdo a la Ley, los empleados que hagan valer sus derechos a recibir licencia por enfermedad paga o proporcionen información o asistencia para ayudar a hacer cumplir la Ley están protegidos contra represalias.

CUMPLIMIENTO DE DICHA LEY El Departamento de Servicios de Empleo del Distrito de Columbia, Oficina de Salarios y Horas (DC Department of Employment Services, Office of Wage and Hour) puede investigar posibles violaciones, acceder a los registros de los empleadores, hacer cumplir las obligaciones de licencia por enfermedad paga, ordenar el reintegro de empleados que hayan sido despedidos como resultado de la afirmación de los derechos de licencia por enfermedad paga, ordenar el pago de licencias por enfermedad paga negadas ilegalmente e imponer sanciones. Un empleador que intencionalmente viole los requisitos de la Ley será objeto de una multa civil por el importe de mil dólares ($1,000) por la primera infracción, mil quinientos dólares ($1,500) por la segunda infracción, y dos mil dólares ($2,000) para la tercera infracción y subsiguientes.

PARA PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN O POR INFORMACION ADICIONAL Para solicitar el texto completo de la Ley, para obtener una copia de las reglamentaciones asociadas a esta Ley, para recibir la Ley traducida a otros idiomas, o para presentar una reclamación, visite **www.does.dc.gov**, llame a la Oficina de Salarios y Horas (Office of Wage and Hour) al (202) 671-1880, o concurra personalmente a 4058 Minnesota Avenue, NE, Suite 4300, Washington, DC 20019.

Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los tres (3) años después del evento en el que se basa la reclamación a menos que el empleador haya omitido publicar el aviso de la Ley.

CARTELES EN EL ENTORNO LABORAL DE LA OHR: DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA

Según la Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia de 1977, y sus enmiendas,
- Una mujer tiene el derecho a amamantar a su bebé en cualquier lugar, público o privado, en donde tenga el derecho a estar con su bebé, sin importar si el seno de la madre o cualquier parte del mismo está descubierta durante o como consecuencia de la lactancia de su bebé.
- Un empleador debe dar un tiempo de descanso diario razonable sin paga, según lo requiera una empleada para que pueda extraer leche materna para su bebé con el fin de mantener un suministro de leche y estar cómoda.
- El tiempo libre para la extracción de la leche, de ser posible, puede darse al mismo tiempo que cualquier tiempo de descanso, pago o no pago, ya establecido para la empleada.
- Un empleador no tiene la obligación de dar un tiempo libre si el mismo afecta indebidamente las operaciones del empleador.
- Un empleador deberá hacer el esfuerzo razonable para ofrecer un lugar limpio u otro lugar cercano al área de trabajo, diferente a un baño o inodoro en donde un empleado pueda extraer leche en privacidad y seguridad.
- El empleador debe crear una política para las madres lactantes y debe publicar y mantener un cartel en un lugar visible que establezca estos requisitos.
- La empleada tiene un (1) año para denunciar la ocurrencia o descubrimiento de la violación a la Ley. Un empleado del gobierno del Distrito de Columbia debe registrar la violación dentro de los 180 días siguientes a dicha ocurrencia o descubrimiento de la misma.
- Si la empleada siente que está siendo discriminada negativamente bajo la Ley, puede contactar a:

LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO DE COLUMBIA
441 4th Street, NW : Suite 570 North : Washington, DC 20001 : [202] 727 - 4559 or ohr.dc.gov

---

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster.** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 — U.S. Department of Justice — Office of Special Counsel — ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* __________

Por: ______________________ **Titulo:** ______________________

Protecting Pregnant Workers Fairness Act Workplace Poster

Updated: October 30, 2024
Know Your Rights in the District of Columbia

Accommodations for Pregnancy, Childbirth and Chest/Breastfeeding
The Protecting Pregnant Workers Fairness Act (PPW) requires District of Columbia employers to provide reasonable workplace accommodations for employees whose ability to perform job duties is limited because of pregnancy, childbirth, chest/breastfeeding, or a related medical condition.

The employer must engage in good faith and in a timely and interactive process to determine the accommodations.

Types of Accommodations
Employers must make all reasonable accommodations,[1] including by not limited to:
- More frequent or longer breaks;
- Time off to recover from childbirth;
- Temporarily transferring the employee to a less strenuous or hazardous position;
- Purchasing or modifying work equipment, such as chairs;
- Temporarily restructuring the employee's position to provide light duty or a modified work schedule;
- Having the employee refrain from heavy lifting;
- Relocating the employee's work area; or
- Providing private (non-bathroom) space for expressing breast/chest milk.

Prohibited Actions by Employers
Employers may not:
- Refuse an accommodation unless it would cause significant hardship or expense to the business;
- Take adverse action against an employee for requesting an accommodation;
- Deny employment opportunities to the employee because of the request or need for an accommodation;
- Require an employee to take leave if a reasonable accommodation can be provided; or
- Require employees to accept an accommodation unless it's necessary for the employee to perform her job duties.

Certification from Health Care Provider
The employer may require an employee to provide certification from a health care provider indicating a reasonable accommodation is advisable. The certification **must include**:
1. The date the accommodation became or will become medically advisable;
2. An explanation of the medical condition and need for a reasonable accommodation; and
3. The probable length of time the accommodation should be provided.

Filing a Complaint of a Violation
If you believe an employer has wrongfully denied you a reasonable accommodation or has discriminated against you because of your pregnancy, childbirth, need to chest/breastfeed or a related medical condition, you can file a complaint within one year with the DC Office of Human Rights (OHR). To file a complaint, visit: OHR will perform the initial mediation and investigation. If probable cause exists, administrative law judges at the Commission on Human Rights will make a final determination.
- **Online** at ohr.dc.gov; or
- **In-Person** at 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Questions about the OHR process can also be answered by phone at (202) 727-4559

[1] A "reasonable accommodation" is one that does not require significant difficulty in the operation of the employer's business or significant expense for the employer, with consideration to factors such as the size of the business, its financial resources and the nature and structure of the business.

Ley de Equidad para la Protección de las Trabajadoras Embarazadas Póster para el Lugar de Trabajo

Actualizado: 30 de octubre de 2024
Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia

Adaptaciones para el embarazo, el parto y la lactancia materna
La Ley de Equidad para la Protección de las Trabajadoras Embarazadas (PPW, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores del Distrito de Columbia proporcionen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para las empleadas cuya capacidad para realizar tareas laborales está limitada debido al embarazo, parto, lactancia materna o una condición médica relacionada. El empleador debe participar de buena fe y en un proceso interactivo y oportuno para determinar las adaptaciones.

Tipos de adaptaciones
Los empleadores deben hacer todas las adaptaciones razonables,[1] incluyendo, entre otras:
- Descansos más frecuentes o prolongados;
- Tiempo libre para recuperarse del parto;
- Transferir temporalmente a la empleada a un puesto menos extenuante o peligroso;
- Comprar o modificar equipos de trabajo, como sillas;
- Reestructurar temporalmente el puesto de la empleada para proporcionarle tareas livianas o un horario de trabajo modificado;
- Hacer que la empleada se abstenga de levantar objetos pesados;
- Reubicación del área de trabajo de la empleada; o
- Proporcionar un lugar privado (diferente a un baño) para extraer leche materna.

Acciones Prohibidas por Parte de los Empleadores
Los empleadores no podrán:
- Rechazar una adaptación a menos que cause dificultades o gastos importantes para la empresa; • Tomar medidas adversas contra un empleado por solicitar una adaptación;
- Negar oportunidades de empleo al empleado debido a la solicitud o necesidad de una adaptación;
- Exigir que un empleado tome licencia si se puede proporcionar una adaptación razonable; o
- Requerir que los empleados acepten una adaptación a menos que sea necesaria para que el empleado realice sus tareas laborales.

Certificación del Proveedor de Atención Médica
El empleador puede exigir que un empleado proporcione una certificación de un proveedor de atención médica que indique que es aconsejable realizar una adaptación razonable. La certificación debe incluir:
1. La fecha en que la adaptación se volvió o será médicamente aconsejable;
2. Una explicación de la condición médica y la necesidad de una adaptación razonable; y
3. El tiempo probable durante el cual se deberá proporcionar la adaptación.

Presentación de una Denuncia por Violación de la Norma
Si cree que un empleador le ha negado injustamente una adaptación razonable o le ha discriminado debido a su embarazo, parto, necesidad de amamantar o una condición médica relacionada, puede presentar una queja dentro de un año ante la Oficina de Derechos Humanos de DC (OHR, por sus siglas en inglés). Para presentar una queja, visite: La OHR realizará la mediación y la investigación iniciales. Si existe causa probable, los jueces de derecho administrativo de la Comisión de Derechos Humanos tomarán una determinación final.
- En línea en ohr.dc.gov; o
- En persona en 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Las preguntas sobre el proceso de la OHR también se pueden responder por teléfono llamando al (202) 727-4559.

[1] Una "adaptación razonable" es aquella que no requiere dificultades significativas en la operación del negocio del empleador ni gastos significativos para el empleador, teniendo en cuenta factores como el tamaño del negocio, sus recursos financieros y la naturaleza y estructura del negocio.

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

Marion S. Barry Jr. Building, 441 4th Street NW, Suite 570 North Washington, DC 20001
ohr.dc.gov | Email: ohr@dc.gov | Phone: (202) 727-4559 | Fax: (202) 727-9589 | TTY: 771

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

AVISO A LOS EMPLEADOS
Información sobre Compensación por Desempleo en el Distrito de Columbia

Su empleador está sujeto al Distrito de Columbia Ley de Compensación por Desempleo que establece un sistema de protección de los trabajadores asegurados por la pérdida salarial completa cuando se quedan sin trabajo por causas ajenas a su propia y están buscando un nuevo empleo. A ayudar a financiar el sistema de seguro de desempleo, el impuesto se aplica a los empleadores - no trabajadores. No se hacen deducciones de su salario para este fin. Este programa es administrado por el Distrito de Columbia Departamento de Servicios de Empleo. Si usted se queda sin empleo o sus horas se reducen, usted puede tener derecho a recibir beneficios de compensación por desempleo. Para solicitar los beneficios, por favor llame hacer una cita para visitar uno de los Centros de Trabajo de América enumeran a continuación.

Centro de Trabajo de América – Oficina Central	Centro de Trabajo de América - Noroeste	Centro de Trabajo de América - Noreste	Centro de Trabajo de América - Sudeste	horario de trabajo:
4058 Minnesota Avenue, N.E. Washington, DC 20019 (202) 724-2337	Frank D. Reeves Municipal Center 2000 14th Street, N.W., Washington, DC 20009 (202) 442-4577	CCDC - Bertie Backus Campus 5171 South Dakota Avenue, N.E., Washington, DC 20017 (202) 576-3092	3720 Martin Luther King, Jr. Avenue, S.E. Washington, DC 20032 (202) 741-7747	unes a jueves 8:30 a.m. a 4:30 p.m. viernes 9:30 a.m. a 4:30 p.m.

Usted también puede solicitor beneficios por Internet en www.dcnetworks.org.
IMPORTANTE: Los empleadores deben exhibir este aviso a los empleados un lugar destacado en el trabajo instalaciones. Copias adicionales pueden suministrarse bajo pedido llamando al (202) 698-7550.

Rev. 02.01.2015

Departamento de Servicios de Empleo
OFICINA DE ESTANDÁRES LABORALES

OFICINA DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES

4058 MINNESOTA AVENUE, N.E. • WASHINGTON, DC 20019 • (202) 671-1000 • (202) 671-1929 (Fax)

ADVERTENCIA: Es un delito proporcionar información falsa o engañosa a un asegurador con el propósito de defraudar al asegurador o a cualquier otra persona. Las penas incluyen prisión y/o multas. Además, un asegurador puede negar beneficios de compensación si la información falsa materialmente relacionada con una reclamación fue proporcionada por el solicitante.

NOTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

PARA EMPLEADOS
1. Por ley, usted debe informar rápidamente a su empleador y a la Oficina de Compensación de Trabajadores una lesión o enfermedad laboral, incluso si considera que es menor. Para ese fin, deberá usar el Formulario N°. 7 DCWC, Notificación de lesión accidental o enfermedad laboral, que podrá obtener del empleador o de la Oficina de Compensación de Trabajadores. Una vez completado y firmado el formulario, envíelo por correo a la Oficina de Compensación de Trabajadores a la dirección antes mencionada y a su empleador.
2. Usted tiene derecho, si es necesario, a los servicios de un médico u hospital de su elección y a los salarios perdidos. Llame al (202) 671-1000 o visite **http://does.dc.gov** para obtener información.
3. Usted no debe demandar a su empleador como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo debido a que la Ley de Compensación de Trabajadores es su único recurso.
4. Con el fin de preservar su derecho a los beneficios en el marco de la Ley de Compensación de Trabajadores del D.C., usted debe completar una reclamación por escrito en el Formulario N°. 7A DCWC, Solicitud de reclamación del empleado, en el término de un (1) año después de su lesión, o en el término de un (1) año después del último pago de beneficios.
5. Si necesita información sobre sus derechos y obligaciones prescritas por ley, puede llamar primero a su empleador. Si necesita más información, puede llamar a la Oficina de Compensación de Trabajadores al (202) 671-1000 o visitar **http://does.dc.gov**
6. La ley le concede el derecho a representación legal si elige tenerla.

NOTIFICACIÓN: La violación de las diversas disposiciones de la ley de Compensación de Trabajadores prevé sanciones civiles.
El empleador abajo firmante notifica por la presente el cumplimiento de todas las disposiciones de la Ley de Compensación de Trabajadores y las Normas Administrativas.

PARA EMPLEADORES
1. Es obligatorio tener cobertura de seguro de Compensación de trabajadores si tiene uno (1) o más empleados.
2. Debe exhibir este cartel en cada lugar de trabajo para que sea del mayor beneficio posible para sus empleados.
3. Deberá presentar un Formulario N°. 8 DCWC, Primer informe del empleador sobre lesión o enfermedad laboral, ante la Oficina de Compensación de Trabajadores, enviar una copia a la oficina de reclamaciones de su aseguradora más cercana, por cualquier lesión o enfermedad laboral, lo antes posible, pero a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha en que tenga conocimiento del hecho.
4. Su empleado debe presentar el Formulario N°. 7 DCWC, Notificación del empleado de lesión accidental o enfermedad laboral. Por favor provea a su empleado con el Formulario N°. 7 DCWC e indíquele que lo complete y se lo entregue a usted y a la Oficina de Compensación de Trabajadores. Una vez que haya recibido la notificación del empleado, deberá enviar al empleado una notificación de sus derechos y obligaciones por correo certificado, solicitando el acuse de recibo.
5. Deberá informar a la Oficina de Compensación de Trabajadores y a su aseguradora cualquier discapacidad de más de tres (3) días que no haya sido informada previamente, tan pronto como sea posible, pero a más tardar diez (10) días hábiles después de la fecha en que tenga conocimiento del hecho.
6. Deberá proporcionar o hacer que se proporcionen servicios médicos y hospitalarios razonables, otros cuidados curativos o rehabilitación vocacional y diversos tipos de compensación por discapacidad al empleado lesionado o discapacitado.
7. Deberá obtener de la aseguradora identificada a continuación un suministro de todos los Formularios de compensación de trabajadores requeridos, o puede descargar los formularios y la notificación mencionados anteriormente en nuestro sitio web **http://does.dc.gov**.

NOMBRE DE LA EMPRESA ASEGURADORA ______________________

Dirección: ______________________

Teléfono: ______________________

NOMBRE DEL EMPLEADOR ______________________

Dirección: ______________________

Teléfono: ______________________

____
Número de identificación del empleador (si el número es desconocido, el empleador debe solicitarlo al IRS)

ESTE AVISO SE PUBLICARÁ NOTORIAMENTE EN Y SOBRE LOS LUGARES DE NEGOCIO DEL EMPLEADOR

FORMULARIO N°. 1 DCWC
Revisado Marzo de 2017

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.
Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS Department of the Treasury Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213 (Rev.8-2009) Cat. No. 11047P

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

WH1088 SPA REV 04/23

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no** tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
WH1420 REV 04/23

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA — DEPARTAMENTO DE SERVICIO DE EMPLEO

AVISO A LOS EMPLEADOS
Informacién sobre la Licencia Familiar Pagada en el Distrito de Columbia

Su empleador esta sujeto a la ley de la Licencia Familiar Pagada del Distrito de Columbia, que permite a los empleados cubiertos a recibir tiempo libre pagado para eventos medicos, familiares, parentales y prenatales que califiquen. Para mas información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la siguiente pagina web **depaidfamilyleave.de.gov** o **es.does.dc.gov**.

Empleados eubiertos
Para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada, usted debe haber trabajado para un empleador en el Distrito de Columbia. Para saber si usted es un empleado cubierto, puede preguntarle a su empleador o comunicarse con la Oficina de la Licencia Familiar Pagada usando la información al inferior de esta pagina. Su empleador esta obligado a informarle si usted esta cubierto por el programa de la Licencia Familiar Pagada. Además, su empleador debe proporcionarle información sobre el programa de la Licencia Familiar Pagada en estas tres (3) ocasiones:
1. En el momento en que fue contratado;
2. Al menos una vez al afio; y
3. Si alguna vez le pidió a su empleador una licencia que pudiera calificar para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada.

Eventos eubiertos
Hay tres (4) tipos de eventos para los cuales usted puede calificar para los beneficios de la Licencia Familiar Pagada.
1. Licencia Parental - puede recibir hasta 12 semanas en un afio de beneficios para establecer un vínculo con un nifio.
2. Licencia Familiar - puede recibir hasta 12 semanas en un afio de beneficios para cuidar a un familiar en un estado grave de salud;
3. Licencia Medica - puede recibir hasta 12 semanas en un afio de beneficios para cuidar su propia condición de salud; y
4. Licencia Prenatal - puede recibir beneficios de atención medica prenatal hasta por 2 semanas en un ano.

Licencia maxima
Cada tipo de licencia tiene sus propias regla para poder calificar y su propio límite en el tiempo que puede recibir beneficios en un año.. La cantidad maxima de licencia para cualquier combinación de licencia parental, familiar y medica es de 12 semanas. Sin embargo, existe una excepcion para las mujeres embarazadas que toman licencia prenatal. Las mujeres embarazadas tienen derecho a 2 semanas de licencia prenatal durante el embarazo y 12 semanas de licencia parental despues del parto, por un maximo de 14 semanas.

Como solicitar los beneficios
Si ha experimentado un evento que puede calificar para los beneficios, asegurese de presentar su solicitud no mas de 30 dias despues de su evento. Puede obtener mas informacion sobre como solicitar beneficios con la Oficina de Licencia Familiar Pagada en **depaidfamilyleave.dc.gov**.

Cantidad de beneficios
Los beneficios de la Licencia Familiar Pagada se basan en los salarios que su empleador le ha pagado y que fueron reportados al Departamento de Servicios de Empleo. Si cree que su salario fue reportado incorrectamente, tiene derecho a proporcionar prueba de su salario correcto. La cantidad maxima de beneficios semanal es de $1,190.

Proteccion de los empleados
El programa de la Licencia Familiar Pagada no administra ninguna proteccion laboral para los trabajadores del Distrito que se ausentan del trabajo. Sin embargo, algunas protecciones laborales pueden estar disponibles bajo las leyes y reglamentos administrados por la Oficina de Derechos Humanos del Distrito (OHR, por sus siglas en ingles).
De acuerdo con la Ley de Licencia Universal Pagada, la Oficina de Licencia Familiar Pagada debe notificar lo siguiente:
1. Que se prohíben las represalias por parte de un empleador cubierto contra un empleado cubierto por solicitar, o usar los beneficios de licencia pagada;
2. Que unempleado que trabaje para un empleador cubierto con menos de 20 empleados no tendra derecho a la proteccion de su puesto de trabajo si decide solicitar una licencia pagada en virtud de esta ley; y
3. Que los empleados tienen derecho a presentar una queja ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR) si sienten que han sido objeto de represalias por solicitar, o utilizar una licencia pagada.
Para obtener mas informacion sobre la Oficina de Derechos Humanos (OHR) y las protecciones laborales, visite la siguiente pagina web: ohr.dc.gov.

Para mas información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la siguiente pagina web **dcpaidfamilyleave.dc.gov** o **es.does.de.gov**, llame al **202-899-3700**, o envie un correo electrónico a **does.opfl@dc.gov**.

Oficina de la Licencia Familiar Pagada | 4058 Minnesota Avenue NE | Washington DC 20019

OPFL EE: 10/2025

Afiche de la Ley de Igualdad de oportunidades en el empleo

Actualizado: 17 de mayo de 2024 Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia

Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (DC)

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos del DC de 1977, en su versión modificada, el Distrito de Columbia y los empleadores no pueden discriminar por motivos de (reales o percibidos).1
- Raza
- Color de piel
- Sexo (incluyendo el embarazo)
- Nacionalidad
- Religión
- Edad
- Estado civil
- Apariencia personal
- Orientación sexual
- Identidad o expresión de género
- Responsabilidades familiares
- Matriculación
- Afiliación política
- Información genética
- Discapacidad
- Información de crédito
- Condición de víctima o familiar de una víctima de Violencia Doméstica, agresión Sexual o Acoso (DVSOS)
- Condición de persona sin hogar

El acoso sexual y el acoso basado en otras categorías protegidas están prohibidos por la Ley.
Si cree que se ha producido una infracción de la Ley, puede presentar una demanda ante la Oficina de Derechos Humanos del DC. El proceso es gratuito y no requiere abogado. Se pueden conceder indemnizaciones si se determina que se ha producido una infracción de la Ley

Ley de Permiso Médico y Familiar del DC

La Ley de Permiso Familiar y Médico del DC de 1990 obliga a todos los empleadores con 20 o más empleados a conceder hasta 16 semanas de permiso familiar no remunerado:
- por nacimiento de un hijo(a), adopción o cuidado de acogida temporal;
- para cuidar a un integrante de la familia enfermo de gravedad.

También permite hasta 16 semanas de permiso médico no remunerado:
- para recuperarse de una enfermedad grave que le haya impedido trabajar durante un total de 32 semanas en un periodo de 24 meses.

Durante el periodo de permiso, el empleado no debe perder beneficios como la antigüedad o la cobertura del plan de salud colectivo. El empleador podrá exigir una certificación médica y un preaviso razonable cuando proceda.
Un empleado puede acogerse a la Ley si ha estado empleado por el empleador durante al menos 12 meses consecutivos o no consecutivos en los siete años inmediatamente anteriores al inicio del permiso parental o médico, y ha trabajado al menos 1,000 horas durante esos 12 meses.

Ley de Permiso Parental del DC

De acuerdo con la Ley de Permiso Parental del DC de 1994, un empleado que sea padre tendrá derecho a un total de 24 horas de permiso2 durante cualquier periodo de 12 meses para asistir o participar en eventos relacionados con la escuela de su hijo(a).

Un padre se define como:
- la madre o el padre biológicos de un menor;
- la persona que tiene la custodia legal de un menor;
- la persona que ejerce la tutela de un menor,
- la tía, tío o abuelo de un menor; o
- una persona casada con una persona de la lista anterior.

Por evento relacionado con la escuela se entiende una actividad patrocinada por una escuela o una organización asociada.

Todo empleado deberá notificar al empleador su deseo de ausentarse al menos 10 días calendario antes del evento, a menos que la necesidad de asistir al evento relacionado con la escuela no pueda preverse razonablemente..

Presentación de una demanda de infracción
Para presentar una demanda sobre una infracción de estas leyes ante la Oficina de Derechos Humanos, visite:: • **En línea** ohr.dc.gov; • **En persona** en 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001. También puede llamar por teléfono al (202) 727-4559.

* *Otras categorías protegidas contra la discriminación, pero no en el ámbito del empleo, son: la situación familiar, la fuente de ingresos, el lugar de residencia o negocio, el expediente de desalojo sellado y la condición de víctima de un delito intrafamiliar.*
** *El permiso no es remunerado, salvo que el padre decida hacer uso de un permiso parental, de vacaciones, personal o compensatorio remunerado que le ofrezca el empleador*

Póster para el lugar de trabajo de la Ley de Permiso Parental
Actualizado: 17 de mayo de 2024

Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia

Licencia laboral por propósito parental
La Ley de Permiso Parental del Distrito de Columbia permite a los empleados que son padres, madres o tutores tomarse 24 horas de licencia (remunerada o no) durante un periodo de 12 meses para asistir a actividades relacionadas con la escuela. Los eventos escolares incluyen, entre otros: conferencias de padres, madres y docentes, conciertos, obras de teatro, ensayos, eventos deportivos y otras actividades en las que el menor participe o sea parte del evento, no un espectador.

El empleado debe avisar al empleador 10 días antes de la licencia solicitada a menos que la actividad relacionada con la escuela no fuera razonablemente previsible (p. ej., el docente del menor ha solicitado una conferencia de emergencia). Las licencias pueden ser de licencia remuneradas o no, de vacaciones, personales, compensatorias o banco de reserva de horas.

El empleador puede denegar la licencia si su concesión interrumpiría el negocio del empleador y dificultaría inusualmente el logro de la producción o el servicio.

Definición de padre, madre o tutor
Un empleado se considera un padre, madre o tutor a los efectos de esta Ley si es:
- la madre o padre biológico de un menor,
- la persona que tiene la custodia legal de un menor,
- la persona que ejerce la tutela de un menor,
- la tía, tío o abuelo de un menor; o
- una persona casada o en pareja de hecho con una de las personas mencionadas anteriormente.

Requisitos de publicación del empleador
El empleador debe publicar y mantener este aviso en un lugar visible. Es posible que el empleador que, adrede, no coloque este aviso deba pagar una multa de hasta $100 por cada día que no lo haga.
Este documento es una hoja informativa y una orientación proporcionada por la Oficina de Derechos Humanos (OHR) del DC respecto a los cambios legislativos realizados en la Ley de Derechos Humanos de 1977 (DCHRA) del DC y la Ley de Establecimiento de la Oficina de Derechos Humanos de 1999 (HREA). Este documento solo puede usarse con fines educativos y no como asesoramiento legal para aplicarlo a una situación particular. Cualquier persona o entidad que necesite asesoramiento legal debe consultar con un abogado.:

Presentación de una demanda de infracción
Si cree que un empleador le ha negado injustamente el permiso parental según este estatuto, puede presentar una demanda dentro del año posterior al incidente ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR). Para presentar una demanda, ingrese en:
- En línea en ohr.dc.gov.
- En persona en 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Las preguntas sobre el proceso de la OHR también pueden responderse por teléfono al (202) 727-4559.

Afiche de la Ley de Licencia Médica y Familiar para el lugar de trabajo
actualizado: 17 de mayo de 2024

Cartel para el centro de trabajo

Propósitos de los permisos para ausentarse del trabajo por motivos médicos o familiares
La ley de Ausencia Familiar y Médica del Distrito de Columbia (DCFMLA, por sus siglas en inglés) exige a los empleadores con 20 o más empleados que concedan a los trabajadores son elegibles, 16 semanas de permiso para ausentarse por motivos familiares y 16 semanas por motivos médicos, en un periodo de 24 meses. Sin embargo, la ley no exige que los empleadores les paguen específicamente por el permiso amparado por la DCFMLA, excepto que los empleados pueden usar las horas de permiso para ausentarse que hayan acumulado (es decir, de las prestaciones por enfermedad, vacaciones anuales, permisos para ausentarse con goce de sueldo, etc.), y cuando corresponda, para el sector privado, el pago que establece la ley de Permiso Universal para Ausentarse con Goce de Sueldo, y para los empleados del Gobierno del Distrito de Columbia, el que establece la ley de Ausencia Familiar con Goce de Sueldo.

Permiso para ausentarse por motivos familiares Las circunstancias que son elegible para un permiso para ausentarse por motivos familiares al amparo de la DCFMLA incluyen el nacimiento o la adopción de un hijo, o el cuidado de un menor acogido para su crianza. Cuidar a un familiar gravemente enfermo también es elegible para este permiso.

Permiso para ausentarse por motivos médicos Las circunstancias que son elegible para un permiso para ausentarse por motivos médicos al amparo de la DCFMLA incluyen la recuperación de una enfermedad grave que incapacite al empleado para trabajar.

Los permisos amparados por la DCFMLA pueden tomarse en bloques de tiempo, de forma intermitente y en determinadas circunstancias, en un horario reducido.

El empleador puede exigir una constancia médica y avisar con un tiempo razonable, cuando proceda.

Elegibilidad del empleado
Un empleado es elegible bajo esta ley si él o ella ha estado al servicio del empleador durante por lo menos 12 meses consecutivos o no consecutivos en los siete años inmediatamente anteriores al inicio del período de permiso para ausentarse por motivos médicos o familiares, y ha trabajado por lo menos 1,000 horas durante esos 12 meses.1

El Gobierno del Distrito de Columbia es considerado como un solo empleador. Los requisitos de elegibilidad anteriores pueden cumplirse tomando en cuenta el empleo en más de una dependencia de la ciudad.

Requisitos de colocación del cartel para el empleador
El empleador debe colocar y mantener este aviso en un lugar visible. Al empleador que de manera deliberada deje de colocar este aviso puede ordenársele que pague una multa de hasta $100 por cada día que pase sin hacerlo.

Cómo presentar una denuncia por una infracción de la ley
Si cree que un empleador le ha negado injustamente un permiso para ausentarse del trabajo por motivos médicos o familiares, o que ha tomado represalias en su contra, acorde a esta ley, usted tiene un año para presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR, por sus siglas en inglés) a partir de ocurrido el incidente. Para presentar una denuncia, visite:
- en línea, ohr.dc.gov; o
- en persona, el 441 de la calle 4 noroeste, suite 570N, en Washington, DC 20001.

También puede recibir respuesta a sus preguntas sobre el proceso que sigue la OHR llamando al (202) 727-4559.

[1] Para los permisos para ausentase por motivos médicos o familiares con una fecha de inicio de antes del 13 de noviembre de 2021, un empleado elegible para esta ley si él o ella estuvo al servicio del empleador durante por lo menos un año, sin interrupción, y trabajado por lo menos 1,000 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al permiso solicitado. El requisito del año de servicio no tuvo que haber precedido inmediatamente a la solicitud del permiso.

ohr.dc.gov email: ohr@dc.gov phone: (202) 727-4559 fax: (202) 727-9589 TTY: 711 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010

ESPACIOS PÚBLICOS AVISO EN CONTRA DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (D.C.) de 1977, según enmendada, Código Oficial del D.C., Sección 2-1401.01 et seq., (Ley), el Distrito de Columbia no discrimina, de forma visible ni percibida, por los siguientes motivos:

Raza	Religión	Orientación sexual
Nacionalidad	Apariencia personal	Edad
Estado civil	Estado familiar	Orientación sexual
Identidad o expresión de género	Afiliación política	Responsabilidades familiares
Matriculación	Fuente de ingreso	Información genética
Discapacidad	Sexo (u hostigamiento sexual o de género)	Lugar de residencia o negocio
Color	Edad	

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que está prohibida por la Ley. Además, el hostigamiento basado en cualquiera de las categorías anteriores, también está prohibido por la Ley. No se tolerarán actos discriminatorios que infrinjan la Ley. Los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias. La Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (D.C.), Sección 2-1402.31(a) del Código del D.C., prohíbe todo tipo de acto que se realice parcial o totalmente con la finalidad de discriminar: "Negarle a una persona, de forma directa o indirecta, el derecho a disfrutar a plenitud y equitativamente de los bienes, servicios, instalaciones, privilegios, ventajas y adaptaciones de cualquier lugar sujeto a adaptaciones públicas [...]" Estas prohibiciones también son aplicables a las denegaciones de crédito o seguro.

LAS QUEJAS POR POSIBLES VIOLACIONES EN VIRTUD DE ESTA LEY, PUEDEN DIRIGIRSE A:
Gobierno del Distrito de Columbia, Oficina de Derechos Humanos
441 4th Street, N.W. Suite 570N, Washington, D.C. 20001
Teléfono: (202) 727-4559 • Fax: (202) 727-9589

OSHA SE PREOCUPA POR SU SEGURIDAD

Como empleado, tiene el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro
- Hablar sobre preocupaciones de seguridad y salud sin represalias
- Reportar una lesión o enfermedad
- Recibir capacitación de una manera que entienda
- Que le proporcionen el equipo de seguridad requerido
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el inspector
- Presentar una queja a OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo
- Asistencia gratuita en materia de seguridad y cumplimiento por parte de OSHA en cualquier momento

PARA QUE VUELVA A CASA SEGURO

Llame al 800-321-OSHA o visite OSHA.gov/workers

OSHA 3167-02R 2026 — Spanish

OSHA Administración de Seguridad y Salud Ocupacional OSHA.GOV