District of Columbia Postings

Always Designing for People®

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 empleo 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 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
4058 Minnesota Avenue, N.E.
Washington, DC 20019
(202) 724-2337

Centro de Trabajo de América - Noreste CCDC - Bertie Backus Campus
5171 South Dakota Avenue, N.E.,
Washington, DC 20017
(202) 576-3092

Centro de Trabajo de América - Noroeste
Frank D. Reeves Municipal Center
2000 14th Street, N.W.,
Washington, DC 20009
(202) 442-4677

Centro de Trabajo de América- Sudeste
3720 Martin Luther King, Jr. Avenue, S.E.
Washington, DC 20032
(202) 741-7747

horario de trabajo:
lunes a jueves - 8:30 a.m. a 6:30 p.m.
viernes - 9:30 a.m. a 4:30 p.m.

Usted también puede solicitar beneficios por Internet en www.dcnetworks.org.

IMPORTANTE: Los empleadores deben exhibir este aviso a los empleados con lugar destacado en el trabajo instalaciones. Copias adicionales pueden suministrarse bajo pedido llamando al (202) 698-7550.

Rev. 02.01.2015

Ley de Equidad y Protección para 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

La Ley de Equidad y Protección para las Trabajadoras Embarazadas (PPM) 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 esté limitada debido al embarazo, el parto, la lactancia o una afección médica relacionada.

El empleador debe comprometerse de buena fe y en un proceso oportuno e interactivo para determinar las adaptaciones.

Tipos de adaptaciones

Las empleadas deben hacer todas las adaptaciones razonables*, incluidas, entre otras, las siguientes:

- Descansos más frecuentes o más largos.
- 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 proporcionar un horario de trabajo liviano o modificado.
- Hacer que la empleada evite levantar objetos pesados.
- Reducir el área de trabajo de la empleada.
- Proporcionar un espacio privado (que no sea el baño) para extraer leche materna.

Acciones prohibidas por parte de los empleadores

Los empleadores no pueden tomar las siguientes medidas:

- Rechazar una adaptación a menos que exista dificultades o gastos significativos a la empresa.
- Tomar medidas adversas contra una empleada por solicitar una adaptación.
- Negar oportunidades de empleo a la empleada debido a la solicitud o necesidad de una adaptación.
- Exigir a una empleada que se tome una licencia si se puede proporcionar una adaptación razonable.
- Exigir a las empleadas que acepten una adaptación, a menos que sea necesario para que la empleada realice sus tareas laborales.

Certificación de un proveedor de atención médica

El empleador puede exigir que un empleado proporcione una certificación de un proveedor de atención médica que indique que se recomienda una adaptación razonable. La certificación **debe incluir:**

1. La fecha en que la adaptación se convirtió o será médicamente aconsejable.
2. Una explicación de la adaptación médica y la necesidad de una adaptación razonable.
3. El período probable en que se debe proporcionar la adaptación.

Presentación de una demanda de infracción

Si cree que un empleador le ha negado injustamente una adaptación razonable o la ha discriminado debido a su embarazo, parto, necesidad de amamantar o una afección médica relacionada, puede presentar una denuncia dentro de un año ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR) del DC. Para presentar una denuncia, ingrese en: La OHR llevará a cabo la mediación y la investigación iniciales. Si existe una causa probable, los jueces de derecho administrativo de la Comisión de Derechos Humanos tomarán una decisión final.

- **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.

*Una "adaptación razonable" se aspadia que no requiere una dificultad significativa en el funcionamiento del negocio del empleador o un gasto significativo para el empleador, teniendo en cuenta factores como el tamaño de la empresa, sus recursos financieros y la naturaleza y alcance de su negocio.

ohr.dc.gov • Email: ohr@dc.gov
Martin S. Barry Jr. Building
441 4th Street NW,
Suite 570 North
Washington, DC 20001
Phone: (202) 727-4559
Fax: (202) 727-9588
TTY: 711

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE EMPLEO

AVISO PARA EMPLEADOS
Información sobre la Licencia Familiar Pagada en el Distrito de Columbia

Su empleador está 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 familiares, fundamentales, médicos y amistades que califiquen. Para más información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visita la siguiente página web **dcpaidfamileaveform.dc.gov** o **es.dcwa.dc.gov.**

Empleados cubiertos

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 página. Su empleador está obligado a informarle si usted está 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 fechas (2) ocasiones:

1. En el momento en que fue contratado;
2. Al menos una vez al año; y
3. Si alguna vez le pide a su empleador una licencia que pudiera calificar para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada.

Eventos cubiertos

Hay cuatro (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 año de beneficios para establecer un vínculo con un niño.
2. Licencia Familiar – puede recibir hasta 12 semanas en un año de beneficios para cuidar un familiar en un estado grave de salud;
3. Licencia Médica – puede recibir hasta 12 semanas en un año de beneficios para cuidar su propia condición de salud; y
4. Licencia Personal – puede recibir beneficios de atención médica prenatal hasta por 2 semanas en un año.

Licencia máxima

Cada tipo de licencia tiene sus propios regla para poder calificar y su propio límite en el tiempo que puede recibir beneficios en un año. La cantidad máxima de licencia para cualquier combinación de licencia parental, familiar y médica es de 12 semanas. Sin embargo, existe una excepción para las mujeres embarazadas que tomen licencia prenatal. Las mujeres embarazadas tienen derecho a 2 semanas de licencia prenatal durante el embarazo y 12 semanas de licencia parental después del parto, por un máximo de 14 semanas.

Cómo solicitar los beneficios

Si tu representante en events que puede calificar para los beneficios, asegúrese de presentar su solicitud no más de 30 días después de su evento. Puede obtener más información sobre cómo solicitar beneficios con la Oficina de Licencia Familiar Pagada en dcpaidfamileave.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 hayan reportado a Departamento de Servicios de Empleo. Si crea que su salario fue reportado incorrectamente, tiene derecho a proporcionar pruebas de su salario correcto. La cantidad máxima de beneficios semanal es de $1,190.

Protección de los empleados

El programa de la Licencia Familiar Pagada no administrará ninguna protección laboral para los trabajadores del Distrito que se acuerdan del trabajo. Sin embargo, algunas protecciones laborales pueden estar disponibles bajo leyes y reglamentos administrados por la Oficina de Derechos Humanos del Distrito (OHR), por sus siglas en inglés).

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 un empleado que haya trabajado para un empleador cubierto con menos de 20 empleados no tendrá derecho a la protección de su puesto de trabajo si decide solicitar una licencia pagada en un año fiscal;
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 más información sobre la Oficina de Derechos Humanos (OHR) y las protecciones laborales, visite la siguiente página web: ohr.dc.gov.

Para más información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la siguiente página web **dcpaidfamileaveform.dc.gov** o **es.dcwa.dc.gov**, llame al 202-698-3700, o envíé un correo electrónico a **dcwa.ui@dcgov.gov**.

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

family leave DC PAID
DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES
10/2025

EL DERECHO DE AMAMANTAR

Según la Ley de derechos humanos del Distrito de Columbia de 1977, enmendada,

- Una mujer tiene derecho de amamantar a su hijo en cualquier lugar, sea público o privado, dentro de cualquier lugar donde tiene derecho a estar **independientemente** de si el ser de la madre o cualquier parte de él no está cubierto durante o por el amamantamiento de su hijo.
- Un empleador debe brindar diariamente un tiempo de receso no pagado razonable, según le requiera por la empleada para extraer leche materna para su hijo con el fin de mantener una producción de leche y la comodidad.
- La ruptura de tiempo para la expresión de la leche, si es posible, podrán aplicarse simultáneamente con cualquier ruptura a tiempo, remunerado o no, permitido en la ocupación del empleado.
- Un empleador no tiene la obligación de brindar un tiempo de receso si dicha cesa alguna dificultad indebida en las operaciones del empleador.
- Un empleador haré esfuerzos razonables por brindar un espacio higiénico u otro lugar cercano al área de trabajo, que no sea un baño o retrete, donde la empleada pueda extraer su leche materna en privado y en un ambiente seguro.
- El empleador debe crear una política para las madres lactantes y publicar y conservar un plazo en un lugar llamativo, que exponga estos requisitos.
- La empleada debe presentar su reclamo dentro de un (1) año posterior al evento o descubrimiento de una violación de la Ley. Una empleada del gobierno del Distrito de Columbia debe presentar su reclamo dentro de los 180 días posteriores al evento o descubrimiento de la violación.
- Si la empleada siente que está siendo discriminada bajo la Ley, puede comunicarse con:

THE DISTRICT OF COLUMBIA
OFFICE OF HUMAN RIGHTS
441 4th Street, NW
Suite 570 North
Washington, DC 20001
(202) 727-4559 o ohr.dc.gov

Office of Human Rights
Government of the District of Columbia

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 trabajan en el Distrito de Columbia que reúnan los requisitos tomar hasta 16 semanas en un período de 24 meses para asistir a actividades relacionadas con la escuela. Los eventos escolares incluyen, entre otros, conferencias de padres, maestros y docentes, conciertos, obras de teatro, ensayos, eventos deportivos y otras actividades en las que participan los niños que son parte del evento, no son espectador.

El empleado debe dar al empleador 10 días antes de la licencia solicitada a menos que la solicitud relacionada con la escuela no haya sido razonablemente predicable y, en el caso de una solicitud, solicitada una conferencia de emergencia). Los horarios pueden ser reducidos, intermitentes o en bloque a discreción del empleado, con sujeción a ciertas reglas de horas.

El empleador puede denegar la licencia si da necesidad interrumpirá el negocio del empleador y dificultaría inaceptablemente 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 con una persona de la lista anterior

El empleado puede elegir cualquier de hecho con una de las personas mencionadas anteriormente.

Requisitos de publicación del empleador

El empleador debe publicar y mantener este aviso en su lugar visible. Es posible que el empleador que, además, no coloque este aviso en un lugar visible de fácil acceso para que sea su lugar.

Este documento es una hoja informativa y una comunicación proporcionada por la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia. Los cambios legislativos realizados en la Ley de Derechos Humanos de 1977 (DCRA) del DC y la Ley de Establecimientos de la Oficina de Derechos Humanos de 1999 (ARSA). Este documento solo puede usarse con fines educativos y no como asesoramiento legal para aplicarlo a una situación específica. Si tiene preguntas adicionales 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 dentro de un período de 1 año después de que se haya producido, 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.

ohr.dc.gov
Martin S. Barry Jr. Building
441 4th Street NW,
Suite 570 North
Washington, DC 20001
Email: ohr@dc.gov
Phone: (202) 727-4559
Fax: (202) 727-9588
TTY: 711

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

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 con elegibles, los permisos de permiso para ausentarse por motivos familiares y 16 semanas de permiso para ausentarse por motivos de salud en 2 semanas de licencia, la ley no exige que los empleadores les paguen específicamente por el permiso ampararlo por la DCFMLA, excepto que los empleados usaran sus horas de permiso para ausentarse que hayan acumulado (no dicen, de los presidentes por enfermedad, vacaciones, personales, compensatorios, para ausentarse con goce de sueldo o cualquier otra ausencia pagada). Si es pagado, el pago que establezca la ley del Seguro Universal para Ausentarse con Goce de Sueldo, y para los empleados del Gobierno del Distrito de Columbia, el que establezca la ley de Ausencia Familiar con Goce de Sueldo.

Permiso para ausentarse por motivos familiares

- Los circunstancias que son elegibles 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 junto a su cónyuge, Cuidar a un familiar gravemente enfermo también es elegible para este permiso.

Permiso para ausentarse por motivos médicos

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

Los permisos amparados por la DCFMLA pueden tomarse de forma continua, de forma intermitente y/o determinadas ocasiones, en un horario reducido.

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

Elegibilidad del empleado

Un empleado es elegible bajo esta ley si el año fiscal anterior el empleado ha trabajado por lo menos 12 meses consecutivos o no consecutivos en los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud 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 se considerará como un solo empleador. Los requisitos de elegibilidad anteriores pueden completar 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 podrá ser multado con pagos 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, acuda a sitio web, ofrezcan a su ofrecimiento para denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR, por sus siglas en inglés) dentro del año de ocurrido el incidente. Para presentar una denuncia, entre:

- **en línea**, ohr.dc.gov; o
- **en persona**, en 441 4th Street NW, Suite 570N, 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 ausentarse por motivos médicos o familiares con una forma de inicio de otras del 1 de enero, el empleador no debe contar las horas que haya trabajado por el año anterior al servicio del empleador durante por lo menos un año, sin embargo, y trabajado por lo menos 1,250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al permiso solicitado. El requisito del año de servicio no tiene que tener presente inmediatamente a la solicitud del permiso.

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

Martin S. Barry Jr. Building
441 4th Street NW,
Suite 570 North
Washington, DC 20001
Email: ohr@dc.gov
Phone: (202) 727-4559
Fax: (202) 727-9588
TTY: 711

DISPOSICIONES DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL DE D.C.

(EMPLEO DE MENORES, CÓDIGO DE D.C., TÍTULO 36, CAPÍTULO 5, SECCIÓN 36–501 HASTA 36–524, 15 DE JUNIO DE 1976)

NINGÚN MENOR POR DEBAJO DE LOS 14 AÑOS DE EDAD ESTARÁ EMPLEADO* en una ocupación remunerada con la excepción de mensajeros de periódicos, vendedores de periódicos o cualquier otro artículo de comercialización de cualquier dispositivo de cualquier dirección o distribución voluntaria o circulares en una calle o lugar público, excepto menores de 10 años de edad y niño que pueden distribuir periódicos, revistas o publicaciones periódicas en rutas fijas. La sección no se aplica a la distribución de la tinta de imprenta, anfetas o petisiones o materiales de otro tipo por los que el menor no recibe pago alguno.

Ningún menor por debajo de los 14 años de edad estará empleado en ningún oficio o ocupación peligrosa (1) en la operación de algunas maquinarias que funcionan con energía que no sea maquinaria a pedal o a manos; (2) en soldar, pisar o hacer trabajo en alturas superiores a ocho pies; (3) en el uso de cualquier cuchillo o cuchillo a máquina; (4) en la operación de educación vocacional debidamente aprobada bajo las auspicios de la Junta Directiva de D.C. de los Miembros del Consejo Administración de la Universidad del Distrito de Columbia.

Ningún menor por debajo de los 14 años estará empleado (1) en la operación de un elevador no automático o de carga; (2) en una cantera, mina o establecimiento de minería.

Ningún menor de edad de 14 años puede ser empleado en el refinado del Ferrocarril (menores), en el trabajo de cualquier menores de 14 y 17 años de edad estará empleado sólo en jornadas diurnas y no por un período de tiempo que empleados en más de una hecho en una semana.

Ningún menor se puede emplear a menos de 40 horas en una semana a menos de 6 horas en un día.

Ningún menor de 16 o 17 años de edad puede ser empleado en más de 6 horas en un día o después de las 10:00 PM, o ningún menor de 14 o 15 años de edad puede ser empleado antes de las 7:00 AM o después de las 7:00 PM, excepto del 1 de enero al 30 de junio de cada año cuando la hora de las 7:00 PM.

Ningún menor entre los estados de 14 y 15 años de la edad puede ser empleado en su oferta de periódicos, revistas, o no cualquier otro artículo o comercializar, en cualquier calle o lugar público a menos que dichos bajo consignado y lleve en la llamara se vea ninguna de comercio de calle publicado por la Unidad de Personas de Menores de D.C.

Ningún permiso ni lo ningún sentido vidrios menos el empleador denominado sobre ello y para la ocupación específica designada.

EXCEPCIÓN:

LOS MENORES ENTRE 14 Y 18 AÑOS DE EDAD PUEDEN SER EMPLEADOS SIN PERMISO DE TRABAJO FIRMA DEL HOGARES ESCOLAR EN EL TRABAJO INVOLUCRAR O ENTRENAR, HABITUAL A LA CASA DEL EMPLEADOR, SIEMPRE, QUE ELLOS ESTÉN EN RELACIÓN CON, IN FORMA DIRECTA CON EL NEGOCIOS, COMERCIO PROFESIONAL Y OCUPACIÓN DE EMPLEADOR.

PENALIDADES

Delegaciones que empleen a cualquier menor en la infracción de cualquiera de las primeras de la D.C. La Ley del Trabajo del niño o cualquier otra ley o reglamento que tenga bajo su control o la custodia cualquier menor permite que dichos sea empleado en la infracción de las prohibiciones de esta Ley, (1) por la primera infracción, multa por cada día en que se mantuvo en menos de $25.00 ni más de $150.00 o el encarcelamiento de no menos de 10 días ni más de 30 días o por ambos sobre la discreción del tribunal.

NOTA: **EL TÉRMINO "EMPLEO" DOMÉSTICO DEBE UTILIZADO INCLUIRÁ EMPLEADO, PERMITIDO Y SUFRIDO PARA TRABAJAR.**

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 sus versión modificada, el Distrito de Columbia y los empleadores no pueden discriminar por motivos de raíces y percibidas,[1]

- Raza
- Color de piel
- Sexo (incluido el embarazo)
- Nacionalidad
- Religión
- Edad
- Estado civil
- Apariencia personal
- Orientación sexual
- Identidad o expresión de género
- Responsabilidades familiares
- Matrimonio
- Afiliación política
- Información genética
- Discapacidad
- Información de empleo
- Condición de víctima o familiar de una víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso (DVSS)
- Condición de persona sin hogar

El acceso 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 queja ante la Oficina de Derechos Humanos del DC. El proceso es gratuito y no requiere abogado. Se pueden conocer indicaciones 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 exige a todos los empleadores con 20 o más empleados a conceder hasta 16 semanas de permiso familiar no remunerado:

- por nacimiento de un hijo, adopción o custodia 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 período de 24 meses.

Durante el período de permiso, el empleado no debe perder beneficios como la antigüedad o la cobertura del plan de salud colectivo. El empleador puede exigir una certificación médica y/ un preaviso razonable cuando proceda.

El 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 posential 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 permiso durante cualquier período de 12 meses para asistir a participar en eventos relacionados con la escuela de sus hijos.

El padre se define como:

- 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 con una persona de la lista anterior

Por escrito relacionado con la escuela se entiende una actividad patrocinada por una escuela o una organización escolar. Dicho empleado deberá notificar al empleador su deseo de ausentarse al menos 10 días calendario antes del evento, a menos que la necesidad de ausentarse no sea razonable o no se conocía lo suficiente como para poder preverse razonablemente.

Presentación de una demanda de infracción

Para presentar una denuncia sobre una infracción de una ley ante la Oficina de Derechos Humanos, visite:

- **En línea** en ohr.dc.gov;
- **En persona** en 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

También puede llamar por teléfono al (202) 727-4559.

[1] 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 condenas, el expediente de arrestos de un delito relacionado.

[2] No permiso o no es remunerado, sobre que el padre decida hacer uso de un permiso parental, de vacaciones, personal o compensatorio remunerado que le ofrezca el empleador

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

Martin S. Barry Jr. Building
441 4th Street NW,
Suite 570 North
Washington, DC 20001
Email: ohr@dc.gov
Phone: (202) 727-4559
Fax: (202) 727-9588
TTY: 711

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 el salario mínimo
- Ser pagado a tiempo
- Recibir un recibo de pago detallado
- Acumular y utilizar licencia pagada por enfermedad y seguridad
- 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 (OHR)

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

Este aviso no cree, amplía ni limita ningún derecho en virtud de la legislación federal o del Distrito, incluyendo:

- 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 tiene a cargo auditar el 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 encarga de asegurar el cumplimiento de las leyes salariales de DC, que establecen el pago a los empleados sean responsables de cumplir con las leyes.

Número de teléfono de la Oficina de Salarios de Salarios de Trabajo: 202-671-1880

Sitio web de la Oficina de Horas de Salario de Trabajo: https://dcnetworks.dc.gov/officina-de-salarios-y-horas-de-trabajo/

Presentar en reclamo salarial: https://ocs.dcwa.dc.gov/para-empleados/

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS

La Oficina de Derechos Humanos (OHR) se estableció para erradicar la discriminación, asegurar la igualdad de oportunidad y proteger los derechos humanos de las personas que viven, trabajan o visitan el Distrito de Columbia. Con esa 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 en reclamo de derechos humanos: ohr.dc.gov/page/how-to-file-a-complaint-with-ohr

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.

Está Código DC no descriptivo, enseñanzas ni modifica ninguna información de identificación personal.

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

DISTRICT OF COLUMBIA DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES

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 DEBE DEBER 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 los empleados de restaurantes y bares y 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 31 de noviembre de 2008. Cada año, el empleador no debe permitir la generación de licencia paga para empleados de restaurantes 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 ACUMULACIÓN

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 cuenta el empleador, cada empleado con propina deberá acumular el menos una (1) hora cada 43 horas trabajadas, con hasta cinco (5) días por año calendario en lo deberá pagar el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia. Para el resto de las empleadores, se deberá utilizar la siguiente tabla:

Si un empleado 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 pago o proporcionen información o asistencia para ayudar a hacer cumplir la Ley están protegidos contra represalias.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

El Departamento de Servicios de Empleo del Distrito de Columbia, Oficina de Implementación de Leyes Laborales (DC Department of Employment Services, Office of Labor Law and Enforcement) puede investigar posibles violaciones, conciliar 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 licencia por enfermedad paga vengadas llegaliente 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 violación, 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 PER INFORMACIÓN ADICIONAL

Para solicitar el texto completo de la Ley, para obtener una copia de las implementaciones asociadas a esta Ley, para recibir la Ley traducida a otras idiomas, o para presentar una reclamación, visite www.dcwa.dc.gov, llame a la Oficina de Implementación de Leyes Laborales (Office of Labor Law and Enforcement) al (202) 671-1880, o concurra personalmente a 4058 Minnesota Avenue, NE, Suite 3660, Washington, DC 20019.

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

PROTECCIONES Y RECURSOS PARA LAS FAMILIAS

Es importante que conozca estas leyes del DC si está embarazada, tiene un nuevo hijo o está en la adopción.

La licencia familiar remunerada ("PFL") del DC está disponible para los empleados del sector privado que trabajan en el Distrito. A partir de 1 de enero de 2020, 6 Tu PFL, cuando una parte de sus ingresos durante un máximo de 12 semanas al año para cinco tipos afectivos con un nuevo hijo, cuidar de un integrante de la familia con una enfermedad grave o cuidar de su propia enfermedad grave. La licencia parental otorgada por la PFL se aplica a los padres de un recién nacido, un niño adoptado, un niño de acogida temporal y un niño con quien tenga una responsabilidad parental legal.

Beneficios Prenatales

Además de los beneficios parentales anteriores, si está embarazada, la PFL le proporcionará hasta dos (2) semanas de licencia remunerada si sufre por cuestión afectiva médica relacionada con su embarazo.

Para obtener más información sobre cómo presentar una solicitud, visite dcpaidfamileave.dc.gov o escanee el código QR.

"Los enclaves presentados antes del 1.° de octubre de 2022 no tienen derecho a la licencia ampliada.

La Ley de Derechos Humanos del DC y otras leyes protegen a las empleadas del sector público y privado que estuvieran lactar o están en lactancia para las diversas leyes. Las empleadas deben hacer valer sus derechos razonables para:

a. proporcionar descansos diarios no remunerados razonables para que las empleadas puedan extraerse la leche; y
b. Proporcionar un espacio sanitario, que no sea un baño o un inodoro, para que una empleada pueda extraerse la leche de forma privada y segura.

Además, la Ley de Equidad y Protección para las Trabajadoras Embarazadas ("PPMA") exige que los empleadores realicen adaptaciones razonables a las empleadas cuya capacidad para realizar tareas laborales está limitada debido al embarazo, el parto, la lactancia o una afección médica relacionada.

Si cree que ha sido tratada injustamente debido al embarazo, el parto o la extracción de leche, puede comunicarse con la Oficina de Derechos Humanos en www.ohr.dc.gov, escanearla al código QR o llamando al 202-727-4559.

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BO