



DISTRICT OF COLUMBIA MINIMUM WAGE POSTER

THIS SUMMARY MUST REMAIN IN A CONSPICUOUS AND ACCESSIBLE LOCATION WHERE EMPLOYEES MAY READ IT

I. MINIMUM WAGE RATES

Employees who do not receive tips	Employees who receive tips
\$16.10 per hour beginning July 1, 2022	\$5.35 per hour beginning July 1, 2022
\$17.00 per hour beginning July 1, 2023	\$6.00 per hour beginning May 1, 2023 \$8.00 per hour beginning July 1, 2023
\$17.50 per hour beginning July 1, 2024	\$10.00 per hour beginning July 1, 2024
\$17.95 per hour beginning July 1, 2025	\$10.00 per hour
\$18.40 per hour beginning July 1, 2026	\$10.30 per hour beginning July 1, 2026

For employees who do not receive tips, the minimum wage increases each year in proportion to the annual average increase, if any, in the Consumer Price Index for All Urban Consumers in the Washington Metropolitan Statistical Area published by Bureau of Labor Statistics of the United States Department of Labor for the previous calendar year.

MINIMUM WAGE EXCEPTIONS

The minimum wage provision does not apply in instances where other laws or regulations establish minimum wage rates for the following:

- Workers with disabilities may be paid less when the employer has received an authorizing certificate from the U.S. Department of Labor.
- Persons employed under provisions of the Youth Employment Act shall be paid pursuant to that Act.
- Persons employed under provisions of the Older Americans Act shall be paid pursuant to that Act.
- Students employed by institutions of higher education may be paid the minimum wage established by the United States government.
- Minors under the age of 18 years old may be paid the minimum wage established by the United States Government.
- The minimum wage provision does not apply to persons:
 - employed in a bona fide executive, administrative, professional, computer, or outside sales capacity; or
 - engaged in the delivery of newspapers to the home of the consumer.

OVERTIME PAY

Employees must be paid at least 1 1/2 times the regular rate of pay for all hours worked over 40 hours in a workweek.

OVERTIME EXCEPTIONS

The overtime provision does not apply to persons employed:

- In a bona fide executive, administrative, professional, computer, or outside sales capacity.
- As a seaman, by a railroad, or in the delivery of newspapers to the home of the consumer.
- By an air carrier if the employee voluntarily exchanges workdays with another employee for the primary purpose of utilizing air travel benefits available to these employees.
- As a salesperson, partsman, or mechanic primarily engaged in selling or servicing automobiles, trailers, or trucks if employed by a non-manufacturing establishment primarily engaged in the business of selling these vehicles to final purchasers.

NOTES:

The United States Department of Labor’s Home Care Rule, effective November 12, 2015, requires overtime pay for direct care workers employed by agencies and other third-party employers. Direct care workers are workers who provide home care services, such as certified nursing assistants, home health aides, personal care aides, caregivers, and companions.

PERSONS NOT ENTITLED TO OVERTIME PAY UNDER DISTRICT LAW MAY BE ENTITLED UNDER FEDERAL LAW

For more information, call the U.S. Department of Labor, Wage-Hour Division, or visit www.dol.gov/whd.

UNIFORMS

Employers must pay the cost of purchase, maintenance, and cleaning of uniforms and protective clothing required by the employer or by law, or employers must pay the employee 15 cents per hour in addition to the minimum wage (maximum required is \$6.00 per week)for washable uniforms. Such payment of 15 cents per hour shall not apply in the case of protective clothing. When the employer purchases and the employee maintains washable uniforms, the additional payment required is 10 cents per hour. When the employer cleans and maintains uniforms that the employee purchases, the additional payment required is 8 cents per hour.

MEALS

Employers may deduct \$2.12 for each meal made available. For four (4)hours or less of work, a maximum of one (1)meal deduction is allowed. For more than four (4)hours of work, a maximum of two (2)meal deductions is allowed. For employees who live on the employer’s premises, no more than \$6.36 per day can be deducted.

ON-CALL TIME

An employee who is required to stay at the employer's premises while on call is working. An employee who is required to remain in a specified geographic area, such as at home or within a 2-hour drive of the worksite, or who is allowed to leave a message where he/she can be reached, is usually not working while on call.

OTHER PROVISIONS

Additional wages are due to employees for split shifts, travel expenses, and tools. Allowances may be taken for lodging provided by the employer.

DEDUCTIONS

No employer shall make any deductions, except those specifically authorized by law or court order, which would bring wages below those required by the Act. An itemized wage statement showing all deductions must be provided with each paycheck.

RECORDS

Every employer shall make and keep for at least three (3)years accurate time and payroll records for each employee, in addition to other detailed records required by the Act.

TIPPED EMPLOYEES

Employers must pay a service rate per hour to tipped employees. If an employee’s hourly tips (averaged weekly)added to the service rate do not equal the minimum wage for non-tipped employees, the employer must pay the difference. (See the minimum wage rates on page one.)

ADDITIONAL LAWS ADMINISTERED BY THE OFFICE OF WAGE-HOUR

All labor laws enforced within the District of Columbia can be found on www.does.dc.gov.

FOR A COMPLETE TEXT OF EACH LAW OR TO FILE A COMPLAINT CONTACT:

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



GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

MURIEL BOWSER, ALCALDESA

CARTEL PUBLICITARIO SUELDO MÍNIMO EN EL DISTRITO DE COLUMBIA
ESTE RESUMEN TIENE QUE PERMANECER EN UN LUGAR PROMINENTE Y LUGAR ACCESIBLE DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDAN LEER

TASAS 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 aumento promedio anual, si es que lo hay, en el Índice de Precios al Consumidor para todos los consumidores urbanos del Área de Estadística Metropolitana de Washington, publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, para el año natural anterior.

EXCEPCIONES AL SALARIO MÍNIMO

La disposición del salario mínimo no corresponde en casos donde otras leyes o regulaciones establecen las tasas mínimas para los siguientes:

- Trabajadores con discapacidades pueden recibir un pago por menos cantidad, cuando el empleador ha recibido un certificado de autorización del Departamento de Trabajo de EE. UU.
- Los jóvenes que han sido empleados bajo las disposiciones de la Ley de Empleo de Jóvenes, serán remunerados conforme a dicha ley.
- Las personas empleadas bajo las disposiciones de la Ley de Estadounidenses Mayores, serán remunerados conforme a dicha ley.
- Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior pueden recibir el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
- Los menores de 18 años de edad, pueden ser pagados el salario mínimo, conforme a lo establecido por el Gobierno de Estados Unidos de América.
- La disposición de la edad mínima no corresponde a las personas:
 - Empleados en la capacidad de ejecutivos de bona fide, puestos administrativos, profesional, computación o en ventas al exterior; o
 - Ocupados en la entrega de periódicos al hogar del consumidor.

PAGA DE HORAS ADICIONALES

Hay que pagarles a los empleados por lo menos 1½ del tiempo normal de su tasa de paga, por todas las horas que trabaje sobre las 40 horas en una semana laboral.

EXCEPCIONES A LAS HORAS ADICIONALES

Las disposiciones de horas adicionales no corresponden a las personas que está empleadas en:

- La capacidad de ejecutivos de bona fide, puestos administrativos, profesional, computación o en ventas al exterior.
- Como marinero, por un ferrocarril, o en la entrega de periódicos al domicilio del consumidor.
- Por una aerolínea, si el empleado intercambia voluntariamente los días laborables con otro empleado con el propósito principal de utilizar los beneficios de viaje aéreo disponibles para estos empleados.
- Como un vendedor, detallista de piezas o mecánico que se dedica principalmente a la venta o mantenimiento de automóviles, remolques o camiones, si trabaja en un establecimiento no manufacturero, principalmente dedicado a vender estos vehículos a los compradores finales.

NOTAS: La ley *Home Care Rule* [Reglamento de Cuido en el Hogar] del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, vigente desde el 12 de noviembre de 2015, requiere que se le pague horas adicionales a los trabajadores de servicio directo, que son empleados de agencias y otros empleadores de terceras partes. Los trabajadores de servicio directo son aquellos que prestan servicios de cuido al domiciliario, como auxiliares de enfermería certificados, auxiliares de cuido a la salud en el domicilio, auxiliares de cuido 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 adquisición, mantenimiento y limpieza de uniformes y ropa de protección requerida por el empleador o por la ley, o los empleadores deben pagar al empleado 15 centavos por hora adicional al salario mínimo (el máximo requerido es de \$6.00 por semana) para uniformes lavables. Dicho pago de 15 centavos por hora no se aplicará en el caso de ropa de protección. Cuando el empleador adquiere y el empleado mantiene uniformes lavables, el pago adicional requerido es de 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene los uniformes que el empleado 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 deben pagar salarios adicionales a los empleados por turnos divididos, gastos de viaje y herramientas. Se pueden aplicar 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 arriba)

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:

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

The Right to Breastfeed – Employee Rights and Employer Obligations in the Workplace

Breastfeeding Is a Protected Right:

Under the District of Columbia Human Rights Act (“DCHRA”) and related regulations, individuals have the right to breastfeed or express breast milk in any location where they are otherwise permitted to be, and employers must ensure that breastfeeding employees are not discriminated against and are provided with appropriate workplace accommodations. Workplace protections for breastfeeding employees are also included in the District of Columbia Protecting Pregnant Workers Fairness Act (“PPWFA”). You can read and download the PPWFA Workplace Poster by visiting: s.dc.gov/PPW-Workplace-Poster.

Breastfeeding Workers Have the Following Rights:

- The right to breastfeed their child in **any location**, public or private, where the workers have the right to be with their child.
- The right to breastfeed **or** express breast milk.
- The right to be **free from any workplace disciplinary action** because of the exposure of **any part of their breast** during breastfeeding or expressing breast milk.
- The right to be **free from harassment or ridicule** in the workplace because of breastfeeding or expressing breast milk.
- The right to **workplace accommodations** while breastfeeding or expressing breast milk.
- The right to be **free from discrimination or retaliation** because of breastfeeding or expressing breast milk.

Employers Have the Following Obligations to Accommodate Breastfeeding Employees, Unless Doing so Would Create an Undue Hardship, by Taking the Following Steps:

- **Provide** reasonable **daily break periods**, paid or unpaid, **as required by an employee** so the employee may breastfeed or express breast milk for their child to maintain milk supply and comfort. These break periods may run concurrently with any break periods already provided.
- **Provide** a sanitary room or other location near the work area, **other than a bathroom or toilet stall**, where an employee can express breast milk in privacy and security.
- **Provide flexible** schedule, job-sharing, or telecommuting **arrangements**.
- **Allow** the employee to bring into the workplace a **small refrigerator or freezer** for storage.

An **undue hardship** is any action that requires significant difficulty or expense when considered in relation to factors such as the size of an employer’s business, its financial resources, and the nature and structure of its organization.

All employers must create a policy for breastfeeding workers and **must post the policy along with this workplace poster** in a conspicuous place. This policy cannot dictate whether the worker’s breast or any part of it is covered or uncovered during or incidental to breastfeeding.

How to File a Complaint of Discrimination:

If an employee believes their rights have been violated, they **must file a complaint with OHR within 1 year of the occurrence or discovery** of the violation under the DCHRA or the PPWFA. An employee of the District of Columbia government **must file within 180 days of the occurrence or discovery** of the violation of the DCHRA.

If you have any further questions about the information in this document, please contact us via:

- E-mail: ohr@dc.gov
- In-Person: 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001
- Phone: (202) 481-3773
- Online: www.ohr.dc.gov



Office of Human Rights
District of Columbia

WE ARE
GOVERNMENT OF THE
DISTRICT OF COLUMBIA
DC MURIEL BOWSER, MAYOR

El derecho a dar de lactar- los derechos de la empleada y obligaciones del empleador en el lugar de trabajo

Dar de lactar es un derecho protegido:

Según la ley de District of Columbia Human Rights Act [Derechos Humanos del Distrito de Columbia ("DCHRA"-por sus siglas en inglés)] y las regulaciones relacionadas, las mujeres tienen derecho a amamantar o extraer la leche materna en cualquier lugar donde se les permita estar, y los empleadores deben asegurarse de que las empleadas que están amamantando no sean discriminados y que se les provea las adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo. Las protecciones laborales para las empleadas que lactan también están incluidas en la ley de District of Columbia Protecting Pregnant Workers Fairness Act [Equidad para la Protección de las Trabajadoras Embarazadas del Distrito de Columbia ("PPWFA"-por sus siglas en inglés)]. Usted puede leer y descargar el cartel de PPWFA en el lugar de trabajo aquí o al visitar el sitio web: s.dc.gov/PPW-Workplace-Poster.

Las trabajadoras que están amamantando tienen los siguientes derechos:

- El derecho de amamantar a su hijo en **cualquier lugar**, público o privado, donde las trabajadoras tengan derecho a estar con su hijo/a.
- El derecho de amamantar o extraer la leche materna.
- El derecho a estar **libre de cualquier acción disciplinaria en el lugar de trabajo** debido a la exposición de cualquier **parte de su pecho** durante la lactancia o la extracción de la leche materna.
- El derecho a estar **libre de acoso o burla** en el lugar de trabajo por la lactancia o la extracción de la leche materna.
- El derecho a **adaptaciones laborales** mientras amamanta o se extrae la leche materna.
- El derecho a **estar libre de discriminación o represalias** por amamantar o extraer la leche materna.

Los empleadores tienen la siguiente obligación de crear adaptaciones para las empleadas que dan de lactar, salvo que ello suponga una dificultad excesiva, conforme a los siguientes pasos:

- **Proveer períodos razonables de descanso a diario**, pagados o no, según **lo requiera la empleada**, para que pueda amamantar o extraer la leche materna para su bebé y así mantener la producción de la leche y la comodidad. Estos periodos de descanso pueden llevarse a cabo simultáneamente con cualquier periodo de descanso ya proporcionado.
- **Proveer** una sala de higiene u otro lugar cerca del área de trabajo, **que no sea un baño o un cubículo de inodoro**, donde la empleada pueda extraer la leche materna en privacidad y seguridad.
- **Proveer horarios flexibles**, compartir los deberes o **arreglos** por vía de telecomunicación.
- **Permitir** que la empleada lleve al lugar de trabajo una **nevera pequeña o congelador** para almacenar la leche.

Una **dificultad excesiva** es cualquier acción que requiera una dificultad o gasto significativo, cuando se considera factores relacionados como: el tamaño del negocio de un empleador, sus recursos financieros y la naturaleza y estructura de su organización.

Todos los empleadores tienen que crear una norma para las trabajadoras que lactan y colgar dicha publicación junto con este cartel en el lugar de trabajo y en un lugar visible. Esta norma no puede dictar si el pecho de la trabajadora o cualquier parte de su cuerpo está cubierto o descubierto durante o con la forma de la lactancia materna.

Cómo presentar una querrela por discriminación:

Si una empleada considera que no se han respetado sus derechos, debe **presentar una querrela ante OHR dentro de un (1) año, a partir del día en que ocurrió el incidente o al descubrir** la infracción bajo la DCHRA o la PPWFA. Un empleado del gobierno del Distrito de Columbia **debe presentar la solicitud dentro de los 180 días siguientes al incidente** o al tener conocimiento de la infracción de DCHRA.

Si tiene algunas otras preguntas sobre la información de este documento, sírvase comunicarse con nosotros por medio de:

- Correo electrónico a: ohr@dc.gov
- En persona: 441 4th St. N.W. Suite 750N, Washington, DC 20001
- Teléfono: 202.481.3773
- En línea: www.ohr.dc.gov



Office of Human Rights
District of Columbia

WE ARE
GOVERNMENT OF THE
DISTRICT OF COLUMBIA
DC MURIEL BOWSER, MAYOR