DC Workplace Postings

ADP
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 trabajo por causas ajenas a su propia y está 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 4058 Minnesota Ave, 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) 442-4577	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 4:30 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 en 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 (PPW) 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

Los empleadores deben hacer todas las adaptaciones razonables[1], 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.
- Reubicar 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 cause 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 los empleados 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 afección 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 demanda dentro de un año ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR) del DC. Para presentar una demanda, 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.

[1] Una "adaptación razonable" es aquella 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 estructura de la empresa.

ohr.dc.gov | Email: ohr@dc.gov
Marion S. Barry Jr. Building, 441 4th Street NW, Suite 570 North, Washington, DC 20001
Phone: (202) 727-4559 | Fax: (202) 727-9589 | 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 médicos, familiares, parentales y prenatales que califiquen. Para más información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la página web de la Licencia Familiar Pagada dcpaidfamilyleave.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.

1. En el momento en que fue contratado;
2. Al menos una vez al año; 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 cubiertos

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 año de beneficios para establecer un vínculo con un niño;
2. Licencia Familiar – puede recibir hasta 6 semanas en un año de beneficios para cuidar un familiar en un estado grave de salud;
3. Licencia Médica – puede recibir hasta 10 semanas en un año de beneficios para cuidar su propia condición de salud; y
4. Licencia Prenatal – puede recibir beneficios de atención médica prenatal hasta por 2 semanas en un año.

Derecho máximo a licencia

Solicitar los beneficios

Cantidad de beneficios

Protección de los empleados

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

dc paid family leave

10/2026

Cartel informativo sobre el lugar de trabajo | Oficina de Derechos Humanos (OHR) | Actualizado: 1 de junio de 2026

EL DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA

Derechos de las empleadas y obligaciones de los empleadores en el lugar de trabajo

La lactancia materna es un derecho protegido:

Los trabajadores que amamantan tienen los siguientes derechos:

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones para brindar apoyo a las empleadas que amamantan, a menos que hacerlo les genere una dificultad excesiva, tomando las siguientes medidas:

Cómo presentar una queja por discriminación:

- Correo electrónico: ohr@dc.gov
- Atención presencial: 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001
- Teléfono: (202) 481-3773
- Sitio web: www.ohr.dc.gov

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

Definición de padre, madre o tutor

Requisitos de publicación del empleador

Presentación de una demanda de infracción

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

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

Elegibilidad del empleado

Requisitos de colocación del cartel para el empleador

Cómo presentar una demanda por una infracción de la ley

Permiso para ausentarse por motivos familiares

Permiso para ausentarse por motivos médicos

- **En línea**, ohr.dc.gov, o
- **en persona**, al 441 de la calle 4 noroeste, suite 570N, en Washington, DC 20001.

ohr.dc.gov | Email: ohr@dc.gov
Marion S. Barry Jr. Building, 441 4th Street NW, Suite 570 North, Washington, DC 20001
Phone: (202) 727-4559 | Fax: (202) 727-9589 | TTY: 711
GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

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)

EXCEPCIÓN:

PENALIDADES

*** NOTA: EL TÉRMINO "EMPLEO" DONDEQUIERA UTILIZADO INCLUIRÁ EMPLEADO, PERMITIDO O 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)

Ley de Permiso Médico y Familiar del DC

Ley de Permiso Parental del DC

Presentación de una demanda de infracción

- **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.

ohr.dc.gov | Email: ohr@dc.gov
Marion S. Barry Jr. Building, 441 4th Street NW, Suite 570 North, Washington, DC 20001
Phone: (202) 727-4559 | Fax: (202) 727-9589 | TTY: 711
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
- 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 2026, EL SALARIO MÍNIMO SERÁ DE $18.40 POR HORA, Y EL SALARIO MÍNIMO PARA QUIENES RECIBEN PROPINAS SERÁ DE $10.30 POR HORA.

OFICINA DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS

Oficina del Procurador General (OAG)

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

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

DOES 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)

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

PROTECCIONES Y RECURSOS PARA LAS FAMILIAS

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

Beneficios Prenatales

★ ★ ★ GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
MURIEL BOWSER, ALCALDESA

AFICHE DEL SALARIO MÍNIMO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

ESTE ANUNCIO DEBE PERMANECER EN UN LUGAR VISIBLE DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

Tasas de Salario Mínimo

Empleados que no reciben propinas
$16.10 por hora a partir del 1 de julio del 2022
$17.00 por hora a partir del 1 de julio del 2023
$17.50 por hora a partir del 1 de julio del 2024
$17.95 por hora a partir del 1 de julio de 2025
$18.40 por hora a partir del 1 de julio de 2026

Empleados que reciben propinas
$5.35 por hora a partir del 1 de julio del 2022
$6.00 por hora a partir del 1 de mayo del 2023 $8.00 por hora a partir del 1 de julio del 2023
$10.00 por hora a partir del 1 de julio del 2024
$10.00 por hora
$10.30 por hora a partir del 1 de julio de 2026

Excepciones del Salario Mínimo

Pago de Horas Extras

Excepciones de Pago de Horas Extras

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

Uniformes

Comidas

Tiempo a disposición

Otras disposiciones

Deducciones

Registros

Empleados con Propinas

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

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 | GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA MURIEL BOWSER, MAYOR

Aviso al empleador / empleados

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Departamento de Servicios de Empleo
OFICINA DE ESTANDARES LABORALES

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

NOTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

PARA EMPLEADOS | **PARA EMPLEADORES**

NOMBRE DE LA EMPRESA ASEGURADORA

Dirección: ______

Teléfono: ______

NOMBRE DEL EMPLEADOR

Dirección: ______ Teléfono: ______

Representante del Empleador: ______

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

Revisado Marzo de 2017

C1026

DISTRICT OF COLUMBIA

© 2027 ALLC

SP-DC-S

ADP
Employers: For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at: www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C1026 • 1026 • v30

Copyright © 2026 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED. The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

allc 20261021

Compliance Date: October 2026

ADP
Always Designing for People®