

## DISTRICT OF COLUMBIA MINIMUM WAGE POSTER

THIS SUMMARY MUST REMAIN IN A  
VISIBLE LOCATION WHERE EMPLOYEES MAY READ

### MINIMUM WAGE RATES

Employees who do not receive gratuities	Employees who receive gratuities
\$11.50 per hour beginning July 1, 2016	\$2.77 per hour beginning January 1, 2005
\$12.50 per hour beginning July 1, 2017	\$3.33 per hour beginning July 1, 2017
\$13.25 per hour beginning July 1, 2018	\$3.89 per hour beginning July 1, 2018
\$14.00 per hour beginning July 1, 2019	\$4.45 per hour beginning July 1, 2019
\$15.00 per hour beginning July 1, 2020	\$5.00 per hour beginning July 1, 2020

Beginning in 2021, the minimum wage will increase during each successive year pursuant to the Consumer Price Index for both employees who do not receive gratuities and employees who receive gratuities. Visit the Department of Employment Services website at [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov) for the yearly minimum wage rates.

### MINIMUM WAGE EXCEPTIONS

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

1. Handicapped workers may be paid less only when the employer has received an authorizing certificate from the U.S. Department of Labor.
2. Persons employed under provisions of the Workforce Innovation and Opportunity Act shall be paid pursuant to that Act.
3. Persons employed under provisions of the Youth Employment Act shall be paid pursuant to that Act.
4. Persons employed under provisions of the Older Americans Act shall be paid pursuant to that Act.
5. Students employed by institutions of higher education may be paid the minimum wage established by the United States government.
6. The Wage Theft Prevention Amendment Act of 2014, effective February 26, 2015, removed adult learners as a minimum wage exception. Newly hired persons 18 years of age or older must be paid the established District of Columbia minimum wage immediately upon hire.
7. The minimum wage provision does not apply to persons:
  - a. employed in a bona fide executive, administrative, professional, computer, or outside sales capacity; or
  - b. engaged in the delivery of newspapers to the home of the consumer.

### OVERTIME PAY

At least 1 ½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 hours in a workweek.

### OVERTIME EXCEPTIONS

The overtime provision shall not apply to persons employed:

1. In a bona fide executive, administrative, professional, computer, or outside sales capacity;
2. As a private household worker who lives on the premises of the employer;
3. In a retail or service establishment and whose regular rate of pay is in excess of one and one-half times the minimum hourly rate applicable under the Act, and more than one-half of the employee's compensation for a representative period (not less than one month) represents commissions on goods and services;
4. As a seaman, by a railroad, as an attendant in a parking lot or parking garage, or in newspaper home delivery;
5. By an air carrier who voluntarily exchanges workdays with another employee for the primary purpose of utilizing air travel benefits available to these employees; or
6. As a salesperson, parts salesperson, 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 ultimate purchasers.

**NOTE:** The Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012, effective May 31, 2012, removed the overtime exception for employees of a car wash. Car wash employees are entitled to overtime for all hours worked over a forty-hour workweek. The United States Department of Labor's Home Care Rule, effective November 12, 2015, became applicable to 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/](http://www.dol.gov/whd/).

### **UNIFORMS**

Employers must pay the cost of purchase, maintenance, and cleaning of uniforms and protective clothing required by employer or by law or pay the employee 15 cents per hour in addition to the minimum wage (maximum required is \$6.00 per week) for washable uniforms. 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 but 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 over four (4) hours of work, a maximum of two (2) meal deductions is allowed. For employees that live on the employer's premises, no more than \$6.36 per day can be deducted.

### **OTHER PROVISIONS**

Additional wages are due to employees for split shifts, travel expenses, and tools. Other deductions 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 the wages below those required by the Act. An itemized wage statement showing all deductions must be provided with each pay check.

### **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 (please see the rate of current minimum wage in accordance with the regulations set forth in this document under tipped employees) to "tipped employees." If an employee's hourly tip earnings (averaged weekly) added to the service rate do not equal the minimum wage, the employer must pay the difference.

## **INTERNET-BASED TIP PORTAL FOR ONLINE REPORTING OF THE QUARTERLY WAGE REPORT**

An employer who employs an employee who receives gratuities shall submit a quarterly wage report within 30 days of the end of each quarter to the Mayor certifying that the employee was paid the required minimum wage.

1. The Mayor has created an Internet-based portal for online reporting of the quarterly wage reports and it is located at <https://www.essp.does.dc.gov/>.
2. An employer shall submit its quarterly wage reports online unless the employer claims that online reporting creates a hardship, in which case the employer shall submit its reports in hard-copy form.
3. The Mayor shall provide reporting requirements training to educate employers about the reporting requirements and use of the Internet-based portal.

## **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](http://www.does.dc.gov).

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

### **DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SERVICES**

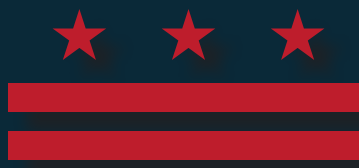
#### **OFFICE OF WAGE HOUR**

4058 Minnesota Avenue, N.E.

Washington, D.C. 20019

(202) 671-1880 • [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov)





# Afiche del salario mínimo del Distrito de Columbia

Este anuncio deberá permanecer en un lugar visible donde todos los empleados puedan leerlo

## Tasas del salario mínimo

Empleados que no reciben propinas	Empleados que reciben propinas
\$11.50 por hora a partir del 1 de Julio del 2016	\$2.77 por hora a partir del 1 de Enero del 2005
\$12.50 por hora a partir del 1 de Julio del 2017	\$3.33 por hora a partir del 1 de Julio del 2017
\$13.25 por hora a partir del 1 de Julio del 2018	\$3.89 por hora a partir del 1 de Julio del 2018
\$14.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2019	\$4.45 por hora a partir del 1 de Julio del 2019
\$15.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2020	\$5.00 por hora a partir del 1 de Julio del 2020

A partir de 2021 el salario mínimo aumentará durante cada año sucesivo de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor para los empleados que no reciben propinas y los empleados que reciben propinas. Visite el sitio web del Departamento de Servicios de Empleo en [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov) anualmente para informarse más de las tasas de salario mínimo.

## Excepciones de salario mínimo

La disposición sobre salarios mínimos no se aplicará en los casos en que otras leyes o reglamentos establecen las tasas de salario mínimo para los siguientes:

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 de acuerdo a las disposiciones del Acta de la Fuerza Laboral de Innovación y Oportunidad (Workforce Innovation and Opportunity Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
3. Las personas empleadas de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Empleo para Jóvenes (Youth Employment Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
4. Las personas empleadas de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Adultos Mayores Estadounidenses (Older Americans Act) serán pagas de conformidad con esa Ley.
5. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior podrán ser pagos con el salario mínimo establecido por el gobierno de los Estados Unidos.
6. La “Ley de enmienda de la Ley de Prevención de Robo de Salarios del 2014” (“Wage Theft Prevention Amendment Act of 2014”) a partir del 26 de febrero de 2015, elimino la ley de aprendiz como una excepción del salario mínimo. Las personas recién contratadas de 18 o más años de edad deben ser pagadas el salario mínimo establecido por el Distrito de Columbia inmediatamente al ser contratado.
7. La disposición del salario mínimo no se aplica a las personas:
  - a. Empleadas en puestos ejecutivos, administrativos, profesionales, de computación o ventas externas de buena fe; o
  - b. que se dediquen a la entrega de periódicos en los domicilios de los consumidores)

## Pago de horas extras

Al menos 1 1/2 la tasa de pago normal para todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas en una semana de trabajo.

## Excepciones pago de horas extras

La disposición acerca de las horas extras no se aplicará a los trabajadores empleados:

1. En puestos ejecutivos, administrativos, profesionales de computación o ventas externas de buena fe;
2. Como trabajador doméstico privado que viva en el local del empleador;
3. En un establecimiento de ventas al por menor o de servicios y cuya tasa de pago normal exceda una vez y media el salario mínimo por hora aplicable en virtud de la Ley, y cuando más de la mitad de la compensación del empleado durante un período representativo (no menos de un mes) sean comisiones sobre bienes y servicios;
4. Como marinero, por una compañía de ferrocarriles, como asistente en un lote o garaje de aparcamiento, o en la entrega a domicilio de periódicos;
5. Por una compañía aérea y que intercambie voluntariamente días de trabajo con otro empleado con el objetivo principal de utilizar los beneficios de viaje por avión disponibles para estos empleados; o
6. Como vendedor, vendedor de repuestos o mecánico dedicado principalmente a la venta o servicio de automóviles, remolques, o camiones si es empleado por un establecimiento no manufacturero dedicado principalmente al negocio de venta de estos vehículos a compradores finales.

**NOTA:** La Ley Modificativa de las Horas Extras de los Empleados de los Lavaderos de Automóviles de 2012 (Car Wash Employee Overtime Amendment Act of 2012), vigente desde el 31 de mayo de 2012, eliminó la excepción de horas extras para los empleados de lavaderos de automóviles. Los empleados de lavaderos de automóviles tienen derecho a horas extras por todas las horas trabajadas que superen una semana de trabajo de cuarenta horas. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos norma de

atención domiciliaria, efectivo el 12 de Noviembre de 2015, pasó a ser aplicable a la atención directa a los trabajadores empleados por las agencias y los empleadores de otros fabricantes. La atención directa de los trabajadores son trabajadores que prestan servicios de cuidado en el hogar, tales como asistentes de enfermería certificadas, los asistentes de salud en casa, cuidado personal, cuidadores, asistentes y acompañantes.

## Personas que no tienen derecho al pago de horas extras de acuerdo a una ley del Distrito podrían tenerlo de acuerdo a una ley federal

Para más información, llame al Departamento de Trabajo de los EE.UU, División Salarios-Horarios (U.S. Department of Labor, Wage-Hour Division), o visite [www.dol.gov/whd/](http://www.dol.gov/whd/).

## Uniformes

Los empleadores deben pagar el costo de adquisición, 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 lavables. Cuando el empleador compra y el empleado mantiene los uniformes lavables, el pago adicional requerido es de 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene el uniforme, por el empleado lo adquiere, el pago adicional requerido es de 8 centavos por hora.

## Comidas

Los empleadores podrán 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 los recintos de los empleadores, no más de \$6.36 por día puede ser deducido.

## Otras disposiciones

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

## Deducciones

Ningún empleador podrá realizar deducción alguna que podría llevar los salarios por debajo de los exigidos por la Ley, a excepción de las específicamente autorizadas por ley o por una orden de un tribunal. Un detalle de salarios articulo por articulo mostrando todas las deducciones deberá ser entregado junto con cada cheque de pago.

## Registros

Todos los empleadores deberán realizar y mantener por al menos tres (3) años, registros precisos de los tiempos y las liquidaciones de 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 (por favor, vea dicha tasa de salario mínimo actual de acuerdo a las regulaciones establecidas en este documento bajo empleados que reciben propinas) los “empleados con propina”. Si las propinas por hora de un empleado (promediadas semanalmente) añadidas a la tasa de servicio no alcanzan el salario mínimo, el empleado deberá pagar la diferencia.

## Portal de propinas en internet para el reporte del informe salarial trimestral

Un empleador que contrata a un empleado que recibe propinas presentará trimestralmente un informe dentro de los 30 días de salario al final de cada trimestre al Alcalde que certifique que al empleado se le pagó el salario mínimo exigido.

1. El Alcalde ha creado un portal de propinas de internet para el reporte del informe salarial trimestral el cual es accesible en el sitio de internet al [www.does.dc.gov/service/wage-hour-compliance](http://www.does.dc.gov/service/wage-hour-compliance)
2. El empleador debe someter el reporte salarial trimestral por medio del portal de internet. Pero si el empleador alega que el sitio de internet no es accesible y se le hace difícil ingresarlo en dicho caso el empleador debe someter dicho reporte en persona o en forma de documento impreso.
3. El Alcalde deberá proporcionar los requisitos de presentación de informes salariales y capacitación para educar a los empleadores sobre los requisitos de presentación de dicho informes y la utilización del portal basado en Internet.

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

Todas las leyes laborales aplicables dentro del Distrito de Columbia pueden ser encontradas en el sitio de internet [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov)

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

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

El Departamento de Servicios de Empleo es un empleador/  
proveedor que ofrece igualdad de oportunidades. El servicio de  
interpretación de idiomas está disponible sin costo. Para las  
personas con discapacidades, hay disponibles ayudas y servicios  
auxiliares a solicitud