

Leyes sobre las Normas Laborales de Seattle 2016

La misión de la Oficina de Normas Laborales es avanzar las normas laborales a través de la participación comunitaria y empresarial, la aplicación estratégica y el desarrollo de normas innovadoras, con un compromiso a la justicia racial y social.



Este cartel se debe exhibir en un lugar claramente visible y accesible en los sitios de trabajo, en Inglés y el/los idioma(s) principal(es) que hablan los/as trabajadores/as.

SMC 14.19

Salario Mínimo

ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS

Negocios Grandes

(501 TRABAJADORES/AS O MÁS)

¿Paga el negocio los beneficios médicos individuales para sus trabajadores/as?

NO

\$13.00

POR HORA

SÍ

\$12.50

POR HORA

Negocios Pequeños

(500 TRABAJADORES/AS O MENOS)

¿Paga el negocio al menos \$1.50 por hora hacia los beneficios médicos individuales del trabajador/a y/o gana el trabajador/a al menos \$1.50 por hora en propinas?

NO

\$12.00

POR HORA

SÍ

\$10.50

POR HORA

Tamaño del Negocio

Cuente el número total de todos los/as trabajadores/as del negocio en todo el mundo. Para franquicias, cuente todos los/as trabajadores/as en la red de la franquicia.

Beneficios Médicos

El empleado debe estar inscrito en un plan de "nivel plata" o más alto, como se define en la Ley Federal de Asistencia Asequible (Federal Affordable Care Act).

» El negocio no puede pagar un salario mínimo reducido si el/la trabajador/a rechaza los beneficios médicos o no es elegible para beneficios médicos.

SMC 14.20

Robo de Salarios

PROPORCIONA PROTECCIÓN CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Los negocios tienen que pagar, en un día de pago establecido, toda la compensación debida y dar a los/as trabajadores/as información escrita acerca de su trabajo y salario.

La información por escrito debe incluir:

- Nombre e información de contacto del negocio.
- El salario pagado por el negocio, elegibilidad para ganar horas extra, base de pago (hora, turno, día, semana, comisión) y el día de pago establecido.
- Explicación de la poliza del negocio sobre propinas.
- Declaración detallada de la información de pago en el día de pago establecido.

Ejemplos de compensación requerida:

- Salario mínimo.
- Pago de horas extra.
- Proporciona descansos durante el trabajo.
- Paga el salario prometido.
- Paga por trabajo fuera de horas regulares de trabajo.
- Paga las propinas recibidas.
- Reembolsa los gastos del negocio pagados por el/la trabajador/a.
- Clasificar correctamente a los/as trabajadores/as; no clasificar erróneamente como contratistas independientes.

SMC 14.17

Oportunidad Justa de Empleo

LIMITA EL USO DE LOS REGISTROS DE ARRESTOS Y CONDENAS

Se prohíbe:

- Anuncios de trabajo que excluyan a los solicitantes con registros de arresto o condena por ofensas criminales.
- Solicitudes de trabajo con preguntas sobre registros de arresto o condena por ofensas criminales, a menos que el negocio haya evaluado al solicitante en cuanto a los requisitos mínimos.
- La negociación de empleo (u otras acciones adversas de empleo) basada únicamente en un registro de arresto o ofensas criminales.

Existen algunas excepciones, incluyendo puestos de trabajo con acceso sin supervisión a niños/as menores de 16 años, personas con discapacidades del desarrollo o adultos vulnerables.

Los negocios están obligados a:

- Retrasar la verificación de antecedentes penales hasta después de la evaluación de los/as solicitantes en cuanto a los requisitos mínimos.
- Seguir los procedimientos antes de tomar una medida adversa basada únicamente en una verificación de antecedentes penales:
 - » Dar la oportunidad de explicar o corregir la información de la verificación de antecedentes penales.
 - » Mantener el puesto abierto durante al menos dos días de trabajo.
 - » Tener un motivo legítimo comercial que indique que el empleo de la persona dañara la empresa o afectara la capacidad del trabajador/a a desempeñar el cargo.

SMC 14.16

Tiempo Pagado por Enfermedad y Asuntos de Seguridad (PSST)

REQUIERE TIEMPO PAGADO POR CUESTIONES MÉDICAS O DE SEGURIDAD

Los negocios deben proporcionarle a los/las trabajadores/as tiempo pagado para que cuiden de sí mismos/as o a un miembro de la familia.

Tiempo por Enfermedad: Una condición de salud física o mental, incluyendo una cita con el médico.

Tiempo por Seguridad: Motivos relacionados con violencia doméstica, agresión sexual, acoso u otros asuntos de seguridad pública.*

Acumulación de Tiempo Pagado por Enfermedad y Seguridad (PSST)

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Tamaño del Negocio EL NUMERO DE TRABAJADORES/AS CLASIFICADOS/AS BAJO 'TIEMPO COMPLETO' EN TODO EL MUNDO	Más de 4 y hasta 49 FTEs	50 a 249 FTEs	250+ FTEs
Acumulación de PSST POR HORAS DE TRABAJO	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
Uso y transferencia del PSST no utilizado POR AÑO DE BENEFICIO	40 horas	56 horas	72 horas**

* EL TIEMPO DE SEGURIDAD TAMBIÉN SE PUEDE UTILIZAR PARA CUIDAR A UN COMPAÑERO DE VIVIENDA
** 108 HORAS PARA NEGOCIOS DEL NIVEL 3 CON UNA POLIZA DE TIEMPO DE DESCANSO PAGADO (PTO)

Los negocios tienen que cumplir estas leyes. Las represalias son ilegales.

Presente un reclamo ante la Oficina de Normas Laborales

-O- Presente una demanda* ante la corte a más tardar el:

- 1º de abril del 2016 para negocios con 50 trabajadores/as o más
- 1º de abril del 2017 para negocios con menos de 50 trabajadores/as

*SOLAMENTE SE PUEDE PRESENTAR DEMANDAS POR VIOLACIONES DEL SALARIO MÍNIMO, ROBO DE SALARIOS Y TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

REPORTE LAS VIOLACIONES

Servicios Confidenciales y Gratuitos

- Investigación de quejas.
- Difusión de información a los/as trabajadores/as.
- Asistencia técnica para negocios.
- Recursos y referencias.

SE DISPONE DE INTERPRETACIÓN DE IDIOMAS, TRADUCCIONES Y ACOMODACIONES POR UNA DISCAPACIDAD.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards

2016 Seattle Labor Standards Ordinances

The mission of the Office of Labor Standards is to advance labor standards through thoughtful community and business engagement, strategic enforcement and innovative policy development, with a commitment to race and social justice.



This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at job sites, in English and the language(s) spoken by employees.

SMC 14.19

Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

Large Employers

(501 OR MORE EMPLOYEES)

Does the employer pay towards the individual employee's medical benefits?

NO

\$13.00

PER HOUR

YES

\$12.50

PER HOUR

Small Employers

(500 OR FEWER EMPLOYEES)

Does the employer pay at least \$1.50 per hour towards the individual employee's medical benefits and/or does the employee earn at least \$1.50 per hour in tips?

NO

\$12.00

PER HOUR

YES

\$10.50

PER HOUR

Employer Size

Count the employer's total number of all employees worldwide. For franchises, count all employees in the franchise network.

Medical Benefits

Employee must be enrolled in a silver-level or higher plan as defined by the Federal Affordable Care Act.

» An employer cannot pay a reduced minimum wage if the employee declines medical benefits or is not eligible for medical benefits.

SMC 14.20

Wage Theft

PROVIDES PROTECTIONS AGAINST WAGE THEFT

Employers must pay all compensation owed on a regular pay day and give employees written information about their job and pay.

Written information must include:

- Employer's name and contact information.
- Employer's rate of pay, eligibility to earn overtime, pay basis (hour, shift, day, week, commission), and regular pay day.
- Explanation of employer's tip policy.
- Itemized statement of pay information on pay days.

Examples of pay requirements:

- Pay minimum wage.
- Pay overtime.
- Provide work breaks.
- Pay amount promised.
- Pay for work off the clock.
- Pay tips earned.
- Reimburse employer expenses.
- Classify employees correctly; do not misclassify as independent contractors.

SMC 14.17

Fair Chance Employment

LIMITS USE OF CONVICTION AND ARREST RECORDS

Prohibited:

- Job ads that exclude applicants with conviction or arrest records.
- Job applications with questions about conviction or arrest records, unless the employer has already screened the applicant for minimum qualifications.
- Job denial (or other adverse employment actions) based solely on an arrest record.

Some exceptions apply, including jobs with unsupervised access to children under 16, people with developmental disabilities, or vulnerable adults.

Employers are required to:

Delay criminal background checks until after screening applicants for minimum qualifications.

Follow procedures before taking an adverse action based solely on a criminal background check:

- » Provide an opportunity to explain or correct criminal background check information.
- » Hold the position open for at least two business days.
- » Have a legitimate business reason that employing the person will harm the business or impact the employee's ability to perform the job.

SMC 14.16

Paid Sick & Safe Time

REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY ISSUES

Employers must provide employees with paid leave to care for themselves or a family member.

Sick Time: A physical or mental health condition, including a medical appointment.

Safe Time: Reasons related to domestic violence, sexual assault, stalking or other public safety issues.*

Paid Sick & Safe Time (PSST) Rates

	TIER 1	TIER 2	TIER 3
Employer Size FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEES (FTEs) WORLDWIDE	More than 4 and up to 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
Accrual of PSST PER HOURS WORKED	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 30 HOURS
Use and carry over of unused PSST PER BENEFIT YEAR	40 hours	56 hours	72 hours**

*SAFE TIME CAN ALSO BE USED TO CARE FOR A HOUSEMATE
**108 HOURS FOR TIER 3 EMPLOYERS WITH A PAID TIME OFF (PTO) POLICY

Employers must comply with these laws. Retaliation is illegal.



File a complaint with the Office of Labor Standards
-OR- File a lawsuit* in court on or after:

- April 1, 2016 for employers with 50 or more employees
- April 1, 2017 for employers with fewer than 50 employees

*LAWSUITS CAN BE FILED FOR MINIMUM WAGE, WAGE THEFT, AND PAID SICK & SAFE TIME VIOLATIONS.

Confidential & Free Services

- Investigations of complaints.
- Outreach to workers.
- Technical assistance for businesses.
- Resources and referrals.

Language interpretation, translations and accommodations are available.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards