

Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2018

La misión de la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) es promover las normas laborales a través de la participación comunitaria y empresarial profunda, la aplicación estratégica y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este afiche se debe mostrar en un área visible en el lugar de trabajo, en inglés y en los idiomas que hablen los empleados.

La Oficina de Normas Laborales ofrece traducción, interpretación y adaptaciones para personas con alguna discapacidad.

CÓDIGO MUNICIPAL DE SEATTLE (SEATTLE MUNICIPAL CODE, SMC) 14.19

Salario mínimo

ESTABLECE SALARIOS MÍNIMOS PARA LOS EMPLEADOS

Empleadores grandes (501 O MÁS EMPLEADOS)

¿El empleador paga por los beneficios médicos de cada uno de los empleados?

NO
\$15.45
POR HORA

SÍ
\$15.00
POR HORA

Empleadores pequeños (500 O MENOS EMPLEADOS)

¿El empleador paga al menos \$2.50 por hora por los beneficios médicos de cada empleado o el empleado gana al menos \$2.50 por hora en propinas?

NO
\$14.00
POR HORA

SÍ
\$11.50
POR HORA

Tamaño del empleador

Cuente el número total de los empleadores de todos los empleados a nivel mundial. Para franquicias, cuente todos los empleados en la red

Beneficios médicos

El empleado debe estar inscrito en un plan de nivel plata o superior, tal como se define en la Ley Federal de Cuidado Asequible de Salud

» El empleador no puede pagar un salario mínimo reducido si el empleado declina los beneficios médicos o no es elegible para los servicios médicos

SMC 14.20

Robo de salario

PROPORCIONA PROTECCIÓN CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Los empleadores deben pagar toda la compensación adeudada en un día regular de pago y suministrar a los empleados información escrita sobre su trabajo y pago.

La información escrita debe incluir:

- El nombre del empleador y la información de contacto
- La tarifa de pago del empleado, elegibilidad para ganar horas extras, base de pago (horas, turno, día, semana, comisión) y pago regular diario
- Explicación de la política de propinas del empleador
- Cuenta detallada de la información de pago en los días de pago

Ejemplo de requisitos de pago:

- Paga salario mínimo
- Paga horas extras
- Paga por tiempo de descanso
- Paga la cantidad prometida
- Paga por el trabajo fuera de las horas laborales
- Paga propinas recibidas
- Paga cargos por servicio (a menos que se detalle en el recibo o en el menú como no pagadero al empleado que atiende al cliente)
- Reembolsa los gastos del empleador
- No clasifica erróneamente a los empleados

SMC 14.17

Oportunidad Justa de Empleo

LIMITA EL USO DE LOS ANTECEDENTES DE CONDENAS Y ARRESTOS

Están prohibidos:

- Los anuncios laborales que excluyan a aspirantes con antecedentes de condena o arresto
- Las solicitudes de empleo que incluyan preguntas sobre los antecedentes de condenas y arrestos, a menos que el empleador ya haya evaluado al aspirante en cuanto a las competencias mínimas
- La negación de empleo (u otras acciones adversas de empleo) con base únicamente en un antecedente de arresto

Algunas excepciones aplican, incluidos los trabajos con acceso no supervisado para menores de 16, personas con discapacidad de desarrollo o adultos vulnerables

Los empleadores deben:

Retrasar la verificación de antecedentes penales hasta después de la evaluación de los aspirantes en cuanto a las competencias mínimas

Seguir los procedimientos antes de tomar alguna medida adversa basada únicamente en una verificación de antecedentes penales:

- » Brindar la oportunidad de explicar o corregir la información de la verificación de antecedentes penales
- » Mantener la vacante al menos dos días hábiles
- » Tener una razón comercial legítima que indique que emplear a la persona dañará la empresa o afectará la capacidad del empleado para realizar el trabajo

SMC 14.16

Tiempo remunerado por enfermedad y asuntos de seguridad

REQUIERE PERMISO REMUNERADO POR PROBLEMAS MÉDICOS O DE SEGURIDAD

Los empleadores deben proporcionar permisos remunerados a los empleados para que cuiden de ellos o de sus familiares.

(Hijos, padres, cónyuges, pareja de hecho registrada, abuelos, nietos, hermanos)

Tiempo por enfermedad: Condición física o de salud mental, incluidas citas médicas

Tiempo por razones de seguridad: Razones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual, acoso o problemas de salud pública*

Tiempo remunerado por enfermedad y asuntos de seguridad (Paid Sick & Safe Time, PSST) Tarifas

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Tamaño del empleador EQUIVALENTE DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO (FULL TIME EMPLOYEES, FTE) A NIVEL MUNDIAL	Hasta 49 FTE	50 – 249 FTE	250+ FTE
Devengo del PSST POR HORAS TRABAJADAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
Acumulación del PSST no devengado POR AÑO	40 horas	56 horas	72 horas**

* EL TIEMPO POR SEGURIDAD TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR
**108 HORAS PARA EMPLEADORES DE NIVEL 3 CON LA POLÍTICA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PAID TIME OFF, PTO)

Empleadores

Servicios confidenciales y gratuitos. Cumplimiento, asistencia y capacitación.

Servicios

confidenciales y gratuitos de los empleados. Capacitación, ingreso e investigaciones -o- presente una demanda ante el tribunal.

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards