

SEATTLE CITY LABOR LAW POSTER

THESE ORDINANCES COVER ALL EMPLOYEES WORKING INSIDE SEATTLE CITY LIMITS, REGARDLESS OF EMPLOYEES' IMMIGRATION STATUS OR LOCATION OF THEIR EMPLOYER. Employers must comply with these laws. Retaliation is illegal.

2022 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 noticeable area at the workplace, in English and the language(s) spoken by employees. The Office of Labor Standards provides translations, interpretations, and accommodations for people with disabilities.

SMC 14.19 Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

Large Employers (501 OR MORE EMPLOYEES)	Employer Size Count the employer's total number of all employees worldwide. For franchises, count all employees in the franchise network.
\$17.27 PER HOUR	
Small Employers (500 OR FEWER EMPLOYEES)	Medical Benefits - Small Employers To pay the lower hourly rate, a small employer's payments must be for a silver-level or higher medical benefits program as defined by the federal Affordable Care Act.
Does the employer pay at least \$1.52 per hour toward the individual employee's medical benefits and/or does the employee earn at least \$1.52 per hour in tips?	» A small employer cannot pay the lower rate if the employee declines or is not eligible for medical benefits.
NO	YES
\$17.27 PER HOUR	\$15.75 PER HOUR

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. (Child, Parent, Spouse, Registered Domestic Partner, Grandparent, Grandchild, Sibling)

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

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

Paid Sick & Safe Time (PSST) Rates

TIER 1	TIER 2	TIER 3
Up to 49 FTEs	50 - 249 FTEs	250+ FTEs
1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 30 HOURS
40 hours	56 hours	72 hours**

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

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 14.20 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
- Employee'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
- Pay for rest breaks
- Pay amount promised
- Pay for work off the clock
- Pay tips
- Pay service charges (unless listed on receipt or menu as not payable to the employee(s) serving the customer)
- Reimburse employer expenses
- No misclassification of employees

SMC 14.30 Commuter Benefits

Employers with 20 or more employees must offer employees, who work an average of ten hours or more per week, the ability to deduct transit or vanpool expenses from an employee's taxable wages up to the maximum level allowed by federal tax law. To meet this requirement, employers may instead provide a transit pass that is fully or partially subsidized. Employers must offer this benefit within 60 calendar days of the employee's start date.

OFFICE OF LABOR STANDARDS Contact

Employees
File a complaint with OLS or file a lawsuit in court

Employers
Obtain compliance assistance and/or receive training

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

810 THIRD AVE, SUITE 375, SEATTLE, WA 98104
HOURS: 8 AM-5 PM (MON-FRI)
LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

ESTAS LEYES CUBREN A TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS QUE TRABAJAN DENTRO DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD DE SEATTLE, INDEPENDIEMENTE DE SU SITUACIÓN MIGRATORIA O DE LA UBICACIÓN DEL NEGOCIO. Los empleadores deben cumplir con estas leyes. La represalia es ilegal.

Leyes sobre las Normas Laborales de Seattle 2022

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. La Oficina de Normas Laborales proporciona traducciones, interpretaciones y adaptaciones para personas con discapacidades.

SMC 14.19 Salario Mínimo

SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS

Grandes Empleadores (501 O MÁS EMPLEADOS)	Tamaño del Empleador Cuente el número total de empleados, incluyendo todos los empleados en todo el mundo. Para franquicias, incluya a todos los empleados en la red de franquicias.
\$17.27 POR HORA	
Pequeños Empleadores (500 O MENOS EMPLEADOS)	Beneficios Médicos El empleado de un pequeño empleador debe estar inscrito en un plan de nivel plata o superior, según lo define la Ley de Asistencia Asequible federal.
¿El empleador paga al menos \$1.52 por hora por beneficios médicos para el empleado individual y/o el empleado gana al menos \$1.52 por hora en propinas?	» Un empleador no puede pagar un salario mínimo reducido si el empleado se niega o no es elegible para recibir beneficios médicos.
NO	YES
\$17.27 POR HORA	\$15.75 POR HORA

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, abuso sexual, acoso o problemas de salud pública*

Acumulación de Tiempo Pagado por Enfermedad y Seguridad (PSST)

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Hasta 49 FTEs	50 - 249 FTEs	250+ FTEs
1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
40 horas	56 horas	72 horas**

*EL TIEMPO SEGURO PUEDE TAMBIÉN SER UTILIZADO PARA EL CUIDADO DE UN MIEMBRO DEL HOGAR
**108 HORAS PARA EMPLEADORES DE NIVEL 3 CON UNA POLÍTICA DE TIEMPO LIBRE PAGO (PTO)

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 negación 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 14.20 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 póliza del negocio sobre propinas.
- Declaración detallada de la información de pago en el día de pago establecido.

Ejemplos de compensación requerida:

- Salario mínimo.
- Pague las propinas.
- Pago de horas extra.
- Pague los cargos por servicios (a menos que esté mencionado en el recibo o el menú
- que no se pagan a los empleados que sirven al cliente)
- Pague los descansos
- Paga el salario prometido.
- Clasificar correctamente a los/as
- trabajadores/as; no clasificar erróneamente como contratistas independientes.
- Paga por trabajo fuera de horas regulares de trabajo.
- No haga clasificación errónea de empleados

SMC 14.30 Beneficios para quienes viajan para ir al trabajo

Los empleadores con 20 o más empleados deben ofrecer a los empleados, que trabajan un promedio de diez horas o más por semana, la capacidad de deducir los gastos de transporte o viajes compartidos de los salarios imponibles de un empleado hasta el nivel máximo permitido por la ley fiscal federal. Para cumplir con este requisito, los empleadores pueden proporcionar un tiquete de transporte que esté total o parcialmente subsidiado. Los empleadores deben ofrecer este beneficio dentro de los 60 días calendario posteriores a la fecha de inicio del empleado.

OFICINA DE ESTÁNDARES LABORALES Contacto

Empleados
Presente una queja ante la OLS o presente una demanda en la corte

Empleadores
Obtenga asistencia de cumplimiento y/o reciba capacitación

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

810 THIRD AVE, SUITE 375, SEATTLE, WA 98104
HOURS: 8 AM-5 PM (MON-FRI)
LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV