

TUCSON CITY LABOR LAW POSTER

THIS POSTER MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED IN A PLACE THAT IS ACCESSIBLE TO ALL EMPLOYEES

ESTE CARTEL DEBE PUBLICARSE DE MANERA VISIBLE EN UN LUGAR QUE SEA DE FÁCIL ACCESO PARA TODOS LOS EMPLEADOS

CITY OF TUCSON'S MINIMUM WAGE ACT

CIUDAD DE TUCSON LEY DE SALARIO MÍNIMO

MINIMUM WAGE ACT
\$13.00 PER HOUR
TUCSON MINIMUM WAGE ACT - PROP 206

SALARIO MÍNIMO
\$13.00 POR HORA
LEY DE SALARIO MÍNIMO DE TUCSON - PROYECTO 206

WHEN:

April 1, 2022 – December 31, 2022

WHO IS COVERED:

- Any individual employed by an employer and who, in a work week, performs at least five (5) hours of work in the city limits of Tucson, AZ in any given calendar year; and,
- is or was employed by an employer regardless of the employer's location or the individual's immigration status.

TIPPED EMPLOYEES:

For a "tipped employee," meaning an employee who customarily and regularly receives more than \$30 per week in tips, the employer may apply a tip credit to offset the employer's minimum wage obligation. However, the tip credit cannot exceed \$3 per hour, and the employee's total compensation (wages plus tips) cannot be less than the required minimum wage.

EMPLOYEE RIGHTS:

- To be paid or to earn no less than the hourly minimum wage.
- To be paid all wages earned for all hours worked (i.e. promised/agreed upon rate, overtime, tips and gratuities, etc.).
- To be provided written notice of the hourly minimum wage, rights and law provisions.

COMPLIANCE:

Any person or organization may file an administrative complaint through the City of Tucson's Labor Standards Unit alleging that an employer has violated this law. The City may bring an enforcement action against the employer. Violations of the city's Minimum Wage Act are civil infractions, and may result in monetary penalties and fines, orders to comply, and liability for back pay to employees.

RETALIATION PROHIBITED:

No employer or other person shall discharge or take any other adverse action against any employee or person in retaliation for:

- Asserting any claim or exercising any right under the Minimum Wage Act;
- Assisting any other person in filing a complaint or assisting in an investigation; or
- Informing any person about their rights.

CUÁNDO:

1 de abril de 2022 a 31 de diciembre de 2022

A QUIÉN APLICA:

- Cualquier persona empleada por un empleador y que, en una semana laboral, trabaje al menos cinco (5) horas dentro de los límites de la ciudad de Tucson, AZ en un año calendario dado; y,
- Sea o haya sido empleado por un empleador sin importar la ubicación del empleador o el estatus migratorio del individuo.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS:

Para un "empleado que recibe propinas", es decir, un empleado que habitualmente y regularmente recibe más de \$30 por semana en propinas, el empleador puede aplicar un pago por propinas para compensar la obligación del salario mínimo del empleador. Sin embargo, el pago por propinas no puede exceder los \$3 por hora, y la compensación total del empleado (salario más propinas) no puede ser inferior al salario mínimo requerido.

DERECHOS DEL EMPLEADO:

- Que se le pague o que gane no menos del salario mínimo por hora.
- Que se le paguen todos los salarios ganados por todas las horas trabajadas (es decir, tarifa prometida/acordada, horas extra, propinas y gratificaciones, etc.).
- Que se le notifique por escrito sobre el salario mínimo por hora, sus derechos y las disposiciones legales.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES:

Cualquier persona u organización puede presentar una queja administrativa a través de la Unidad de Normas Laborales de la Ciudad de Tucson alegando que un empleador ha violado esta ley. La Ciudad puede iniciar una acción de cumplimiento en contra del empleador. Las violaciones de la Ley de Salario Mínimo de la ciudad son infracciones civiles y pueden resultar en sanciones y multas monetarias, órdenes de cumplimiento y responsabilidad por pagos atrasados a los empleados.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS:

Ningún empleador u otra persona podrá despedir o tomar cualquier otra acción adversa contra cualquier empleado o persona en represalia por:

- Interponer una demanda o ejercer cualquier derecho bajo la Ley de Salario Mínimo;
- Ayudar a cualquier otra persona a presentar una denuncia o colaborar en una investigación; o
- Informar a cualquier persona sobre sus derechos.

For additional information,
you may refer to the city's website at
tucsonaz.gov/minimumwage
Or call (520) 791-5611



Para obtener información adicional,
puede consultar el sitio web de la ciudad en
tucsonaz.gov/minimumwage
o llamando al (520) 791-5611

rev: 4.1.2022

Notice of Non-discrimination CHAPTER 17

Under the City of Tucson Code, Chapter 17,
it is unlawful to discriminate on the basis of:
**race, color, national origin, age, ancestry, religion, disability, gender (sex), gender identity,
sexual orientation, marital status, familial status.**



Aviso en Contra de Actos Discriminatorios

De acuerdo al Capítulo 17 del Código de la Ciudad de Tucson,
es ilegal discriminar en bases a:
**Raza, Color, Nacionalidad, Edad, Ascendencia, Religión, Discapacidad, Género (sexo), Estado civil,
Orientación sexual, Identidad de género, Estado familiar**

Every person or business subject to the Tucson City Code, Chapter 17, must post a Notice of Non-discrimination, in a conspicuous place. Additional copies of this notice are available on our web site at

www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints

*click on the Chapter 17 Complaints link or you can obtain one from the Office of Equal Opportunity Programs (OEOP)

Cada individuo o empresa sujeto al Capítulo 17 del Código de la Ciudad de Tucson deberá colocar este AVISO en un lugar visible. Copias adicionales de este AVISO están disponibles en nuestra página de internet

www.tucsonaz.gov/oeop/chapter-17-complaints

en la sección de Chapter 17 Complaints o en nuestra oficina de Programas de Igualdad de Oportunidades (OEOP).

Why is this information important?

To assist in preventing and/or correcting acts of discrimination. This saves effort, expense and improves your operation.

Specific Entities Covered:

- Places of public accommodation, facilities, services, commodities or use offered to or enjoyed by the general public, operated within the City limits of Tucson.
- Housing providers operating within the City limits of Tucson in the sale or rental of housing, including but not limited to individual lessees, real estate agents/brokers and lending institutions.
- Employers having one – one hundred (1-100) employees for each working day in each of twenty (20) calendar weeks in the current or preceding calendar year. This does not apply to protected classes that do not have remedies available under Arizona Revised Statutes or the U.S. Code. This means that individuals who have complaints based on gender identity, sexual orientation, ancestry, familial status (employment) or marital status may file a complaint with the (OEOP) from any size business within the Tucson City limits.

Entities Excluded:

- Most private clubs and non-profit religious organizations.
- Review Chapter 17 for more specific requirements for exclusions.

Complaint Process

Who May File A Complaint?

Any individual claiming to be aggrieved by an alleged violation of this article may file a complaint with the Equal Opportunity Programs Division (OEOP) within ninety (90) days (one hundred eighty [180] days for housing or disability complaints) from the time of the alleged violation.

Complaint forms are available from the (OEOP) or on the web site at <http://www.tucsonaz.gov/oeop> then click on the Chapter 17 icon.

- If the complaint meets the legal requirements, the (OEOP) shall investigate and render written findings as to whether there is or is not reasonable cause to substantiate the charge.
- The (OEOP) shall make every effort to conciliate complaints.
- The complaining party may appeal NO CAUSE findings for employment to the Human Relations Commission within thirty (30) days and for housing within fifteen (15) days of receipt of the (OEOP) findings.
- CAUSE findings may be forwarded to the City Prosecutor's Office.

For more information contact the
Office of Equal Opportunity Programs (OEOP)
255 W. Alameda, City Hall Tucson, AZ 85726-7210
(520) 791-4593 (520) 791-5140 (FAX) (520) 791-2639 (TTY)

Porque es importante esta información?

Ayuda a evitar y/o corregir los actos de discriminación. Esto ahorra esfuerzos, gastos y mejora el modo de operar.

Entidades Específicas Cubiertas:

- Sitios de alojamiento público, instalaciones, servicios, comodidades o uso ofrecido al público en general y operado dentro de los límites de la Ciudad de Tucson.
- Proveedores de viviendas que funcionan dentro de los límites de la Ciudad de Tucson en la venta o renta de viviendas, incluyendo aunque sin limitación, arrendadores individuales, agentes de bienes y raíces e instituciones de préstamos.
- Empresas que tienen de 1 a 100 (1-100) empleados durante cada día de trabajo en cada una de las veinte (20) semanas del calendario en el año civil actual o precedente. Esto no aplica a las clases protegidas según los Estatutos Revisados de Arizona o el código de los Estados Unidos. Esto quiere decir que las personas que tienen quejas basadas en identidad de género, orientación sexual, ascendencia, estado familiar (empleo) o estado civil pueden presentar una queja en la oficina (OEOP) contra cualquier negocio o empresa de cualquier tamaño dentro de los límites de la Ciudad de Tucson.

Entidades Excluidas:

- La mayoría de los clubes y escuelas privadas y las organizaciones religiosas sin fines de lucro.
- Revise el Capítulo 17 para requisitos más específicos de exclusiones.

Proceso de Queja

Quien puede presentar una queja?

Cualquier persona que alegue haber sido agraviado por una supuesta violación de este artículo puede presentar una queja en la oficina (OEOP) durante los noventa (90) días civil; ciento ochenta (180) días para queja de Vivienda o discapacidad, siguientes a la fecha de la supuesta violación.

Los formularios para quejas están disponibles en la página de internet de la oficina (OEOP) www.tucsonaz.gov/oeop en la sección de Chapter 17 Complaints.

- Si la queja cumple los **requisitos legales**, la oficina (OEOP) investigará y emitirá por escrito sus conclusiones sobre si **hay o no** causa razonable para substanciar el cargo.
- La oficina (OEOP) hará todos los esfuerzos posibles para reconciliar las quejas.
- La persona que hace la queja puede apelar una conclusión de sin causa para empleo a la Comisión de Relaciones Humanas durante los treinta (30) días y durante los quince días (15) para vivienda siguientes de ver recibido la conclusión de la oficina (OEOP).
- Conclusiones que terminen en CAUSA serán enviadas a la Oficina del Procurador Municipal.

Para mayor información llamar a la oficina de
Programas de Igualdad de Oportunidades (OEOP)
255 W. Alameda, City Hall Tucson, AZ 85726-7210
(520) 791-4593 (520) 791-5140 (FAX) (520) 791-2639 (TTY)