

2024 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.

Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

Large Employers (501 OR MORE EMPLOYEES)

\$19.97
PER HOUR

Small Employers (500 OR FEWER EMPLOYEES)

Does the employer pay at least \$2.72 per hour toward the individual employee's medical benefits and/or does the employee earn at least \$2.72 per hour in tips?

NO

\$19.97
PER HOUR

YES

\$17.25
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 - 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.

» A small employer cannot pay the lower rate if the employee declines or is not eligible for medical benefits.

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
Employer Size FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEES (FTEs) WORLDWIDE	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
Carry over of unused PSST PER YEAR	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

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

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

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.

Contact OLS



Employees

File a complaint with OLS or file a lawsuit in court

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

Employers

Obtain compliance assistance and/or receive training

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

Los empleadores deben cumplir con estas leyes. Todo acto de represalia es ilegal.

Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2024

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.

Salario mínimo

ESTABLECE SALARIOS MÍNIMOS PARA LOS EMPLEADOS

Grandes empleadores (501 EMPLEADOS O MÁS)

\$19.97
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: pequeños empleadores

Para pagar la menor tarifa por hora, los pagos de un pequeño empleador deben ser para un plan de beneficios médicos de nivel plata o superior, como se define en la Ley Federal de Cuidado Asequible de Salud.

» Un pequeño empleador no puede pagar la tarifa más baja si el empleado rechaza los beneficios médicos o no es elegible para ellos.

Pequeños empleadores (500 EMPLEADOS O MENOS)

¿El empleador paga al menos \$2.72 por hora por los beneficios médicos de cada empleado o el empleado gana al menos \$2.72 por hora en propinas?

NO
\$19.97
POR HORA

SÍ
\$17.25
POR HORA

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

Tamaño del empleador
EQUIVALENTE DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO (FULL TIME EMPLOYEES, FTEs) A NIVEL MUNDIAL

Devengo del PSST
POR HORAS TRABAJADAS

Acumulación del PSST
no devengado
POR AÑO

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Hasta 49 FTE	50 - 249 FTE	250+ FTE	
1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS	
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)

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

Robo de salarios

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

Beneficios para las personas que viajan diariamente al trabajo

Los empleadores con 20 o más empleados deben ofrecer, a quienes trabajan en promedio diez horas o más por semana, la posibilidad de deducir gastos de traslado o de transporte compartido del salario gravable de un empleado hasta el nivel máximo permitido por la ley impositiva federal. Para cumplir con este requerimiento, los empleadores pueden proporcionar un pase de transporte que esté total o parcialmente subsidiado. Los empleadores deben ofrecer este beneficio dentro de los 60 días calendario de la fecha de inicio del empleado.

Contáctenos al



Empleados

Presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales o una demanda en un tribunal

Empleadores

Obtener ayuda para el cumplimiento o recibir capacitación

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

Seattle's Paid Sick and Safe Time Law

PSST covers SAFE Time as well as Sick Time

SAFE Time provides Seattle workers with paid leave for absences for critical safety issues, including:

- Domestic violence;
- Sexual assault;
- Stalking



It also provides coverage when a place of business or school has been closed by order of a public official for health reasons.

Nationally, women lose 8 million days of paid work every year due to domestic violence.

In Seattle, workers can use accrued PSST hours to be paid for safe time absences.

Please spread the word, and learn more about safe time protections for Seattle workers.



Seattle Office of Labor Standards

206-256-5297

<http://seattle.gov/psst>

Ley de Paid Sick and Safe Time (PSST) en Seattle

La ley de PSST cubre el tiempo considerado “SEGURO” junto con tiempo perdido por enfermedad.

El tiempo que es considerado “SEGURO” (SAFE Time) le proporciona a los trabajadores/trabajadoras en Seattle tiempo pagado debido a ausencias críticas relacionadas con su seguridad como:

- Violencia domestica;
- Asalto sexual;
- Acecho.



También le proporciona cobertura cuando un negocio o escuela ha cerrado bajo la orden de un oficial publico por razones de salud.

A nivel nacional, las mujeres pierden 8 millones de días pagados cada año debido a una situación de violencia doméstica.

En Seattle los trabajadores/trabajadoras pueden utilizar horas acumuladas de PSST para cubrir ausencias de tiempo “seguro.”

Por favor, distribuya esta información y aprenda más sobre las protecciones de tiempo “seguro” (SAFE Time) que se les ofrece a los trabajadores/trabajadoras en Seattle.



Seattle Office of Labor Standards

206-256-5297

<http://seattle.gov/psst>



Seattle Office of Labor Standards
Domestic Workers Ordinance
 2024 Model Notice of Rights and Pay Information

Those who employ or pay for the services of a domestic worker covered by the Domestic Workers Ordinance are encouraged to distribute this model notice to their worker, in the language the worker is most comfortable using. This notice is not intended as legal advice and does not create a contract with the City of Seattle.

DATE OF NOTICE ____ / ____ / ____ NAME OF WORKER _____

NAME OF HIRING ENTITY _____ HIRING ENTITY PHONE OR EMAIL _____

HIRING ENTITY ADDRESS _____



RIGHT TO MINIMUM COMPENSATION

You have a right to make at least Seattle’s minimum wage. Your hourly rate of pay is: \$_____ / hour.

You will be paid on: _____

(i.e., at the end of each workday, every Friday, every 2 weeks on Tuesday, etc.)

Overtime Eligibility: Check Where Applicable

- You are not overtime eligible.
- You are an "overtime eligible" employee, meaning you are owed 1.5x the regular rate of pay for hours worked over 40 in a workweek.

2024 HOURLY MINIMUM WAGE	Minimum compensation	If worker receives \$2.72/hour in tips** or employer-provided medical benefits
Most hiring entities	\$19.97	\$17.25
Employer with 501+ employees	\$19.97	

** If you are an employee, your employer must give you information about its tip policy.

Check if attached



RIGHT TO REST BREAKS

For every four hours you work for one hiring entity, you have a right to a paid, uninterrupted 10-minute break by the end of the third hour of work.

Rest Breaks: Check Where Applicable

- You will be able to take a paid, uninterrupted rest break.
- You will be able to take a rest break while remaining at the worksite and are required to return to work when called. If you are responsible for the health and safety of someone under your care, you may miss your break because of your duties. On those occasions, you will be paid an extra 10 minutes' pay, or \$_____, for every missed rest break.
- Your duties make it impossible or infeasible to take an uninterrupted rest break without endangering the health and safety of those under your care. You will be paid an extra 10 minutes' pay, or \$_____, for every four hours worked.

REST BREAK REQUIREMENTS:

- This break must allow you to rest and make other personal choices as to how you spend your time.
- You may be asked to remain at the worksite and to return to work when called, but otherwise relieved of work duties.
- If your break is interrupted by your employer or work tasks, the break restarts until you can take a consecutive 10-minute break.

*Note: Workers who are directly employed by a hiring entity may be entitled to additional local and state labor standards, including Paid Sick and Safe Time. More information about an employee’s rights available at www.seattle.gov/laborstandards.



RIGHT TO MEAL PERIODS

For every five hours you work for one hiring entity, you have a right to an uninterrupted 30-minute meal period by the end of the fifth hour.

Meal Periods: Check Where Applicable

- During your meal period, you will be completely relieved of work duties. You will receive an unpaid meal period. You may waive an unpaid meal period. See side box for waiver requirements.
- During your meal period, you are required to remain at the worksite and return to work when called, but otherwise relieved of work duties. You will receive a paid meal period. You cannot waive this paid meal period.
- You are responsible for the health and safety of a household member, but should be able to receive a paid meal period. On the days you miss your meal period because of your duties, you must be compensated an extra 30 minutes of pay, or \$_____, for every missed meal period.
- Your duties make it impossible or infeasible to take an uninterrupted meal period without endangering the health and safety of those under your care. You will be paid an extra 30 minutes of pay, or \$_____, for every five hours worked.

MEAL PERIOD REQUIREMENTS:

- This meal period must allow you to rest and make other personal choices as to how you spend your time.
- If your meal period is interrupted by your employer or work tasks, the meal period restarts until you can take a consecutive 30-minute break.



RIGHT TO DAY OF REST

If you work 6 days in a row, and live or sleep at your workplace, you have right to an unpaid, 24-hour rest period.

- Any amount of work in a 24-hour period qualifies as a day of work.
- During this 24-hour rest period you must be completely relieved from work duties, not required to remain at the worksite, nor required to return to work if called.
- You may waive a day of rest. See side box for waiver requirements.

WAIVING A MEAL PERIOD OR DAY OF REST?

- This waiver must be voluntary and for the worker's benefit.
- You must be informed of the rights you are waiving and the consequences of waiving.
- Your waiver should indicate the effective date(s) of the waiver.
- You have the right to rescind this waiver at any time.



RIGHT TO KEEP PERSONAL DOCUMENTS

You have a right to keep your original documents and personal items.



RETALIATION PROHIBITED

You have a right to be free from retaliation. It is illegal for a hiring entity to take an adverse action (e.g. firing, demoting, and making threats to report immigration status) against you for exercising rights protected by Seattle Labor Standards.

QUESTIONS OR COMPLAINTS?

To ask questions or to file a complaint, contact:
Seattle Office of Labor Standards at (206) 256-5297
or visit www.seattle.gov/laborstandards.

Their services are free.
They will provide free language interpretation.
They will never ask you about your immigration status.

CIVIL RIGHTS PROTECTIONS

Domestic Workers also have the right to be free from sexual harassment, retaliation and discrimination under Seattle's Fair Employment Practices Law.

For more information about this right, contact:
Seattle Office for Civil Rights at (206) 684-4500
or visit www.seattle.gov/civilrights.



Seattle Office of Labor Standards

Ordenanza de Trabajadores Domésticos

Notificación modelo de derechos e información de pago 2024

Se recomienda a aquellos que contratan o pagan los servicios de un trabajador doméstico amparado por la Ordenanza de Trabajadores Domésticos (Domestic Workers Ordinance) que entreguen esta notificación modelo a su empleado en el idioma que este prefiera. La intención de esta notificación no es brindar asesoramiento legal ni crear un contrato con la ciudad de Seattle.

FECHA DEL AVISO ____ / ____ / ____ NOMBRE DEL TRABAJADOR _____

NOMBRE DE LA ENTIDAD CONTRATANTE _____ TELÉFONO O CORREO ELECTRÓNICO DE LA ENTIDAD CONTRATANTE _____

DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD CONTRATANTE _____



DERECHO A RECIBIR EL SALARIO MÍNIMO

Usted tiene derecho a obtener al menos el salario mínimo de Seattle. Su tarifa de pago por hora es: \$_____/hora.

Usted recibirá el pago el: _____
(es decir, al final de cada día laboral, todos los viernes, cada 2 semanas los días martes, etc.)

Elegibilidad para cobrar horas extra: marque donde corresponda

- No elegible para cobrar horas extra.
- "Elegible para cobrar horas extra" significa que deben pagarle 1,5 veces la tarifa regular por las horas trabajadas pasadas las 40 horas de semana laboral.

SALARIO MÍNIMO POR HORA 2024	Salario mínimo	Si el trabajador recibe \$2,72/hora en propinas** o beneficios médicos provistos por el empleador
Mayoría de las entidades contratantes	\$19,97	\$17,25
Empleador con más de 501 empleados	\$19,97	

** Si usted es un empleado, su empleador debe proporcionarle información sobre su política de propinas.

Verifique si está adjunta.



DERECHO A RECESOS PARA DESCANSAR

Por cada cuatro horas que trabaje para una entidad contratante, usted tiene derecho a un receso pagado para descansar durante un período ininterrumpido de 10 minutos antes de que finalice la tercera hora de trabajo.

Recesos para descansar: marque donde corresponda

- Podrá tomarse un receso para descansar pagado e ininterrumpido.
- Podrá tomarse un receso para descansar en el lugar de trabajo y regresar a trabajar cuando lo llamen. Si usted es responsable por la salud y la seguridad de alguna persona a su cuidado, puede perder su receso debido a sus obligaciones. En esos casos, se le pagarán 10 minutos adicionales, o \$_____, por cada receso para descansar perdido.
- Sus obligaciones hacen que sea imposible o inviable tomarse un receso para descansar ininterrumpido sin poner en peligro la salud y la seguridad de aquellas personas a su cuidado. Se le pagarán 10 minutos adicionales, o \$_____, por cada cuatro horas trabajadas.

REQUISITOS DEL RECESO PARA DESCANSAR:

- Este receso debe permitirle descansar y tomar otras decisiones personales sobre cómo hace uso de este tiempo.
- Podrían pedirle que permanezca en el lugar de trabajo y que regrese a trabajar cuando lo llamen, pero de todos modos no tendrá que cumplir con sus obligaciones laborales.
- Si su empleador o sus tareas laborales interrumpen su receso, este comenzará nuevamente hasta que pueda tomarse un receso de 10 minutos consecutivos.

*Nota: Es posible que los trabajadores contratados directamente por una entidad contratante sean elegibles para otras normas laborales locales y estatales, incluida la licencia pagada por enfermedad y asuntos de seguridad. Puede encontrar más información sobre los derechos del empleado en www.seattle.gov/laborstandards.



DERECHO A RECESOS PARA COMER

Por cada cinco horas que trabaje para una entidad contratante, usted tiene derecho a un receso pagado para comer durante un período ininterrumpido de 30 minutos antes de que finalice la quinta hora.

Recesos para comer: marque donde corresponda

- Durante el receso para comer, no tendrá que cumplir con sus obligaciones laborales. Podrá tomarse un receso para comer no pagado. Puede renunciar al receso para comer no pagado. Consulte el cuadro del margen para ver los requisitos de renuncia.
- Durante el receso para comer, debe permanecer en el lugar de trabajo y regresar a trabajar cuando lo llamen, pero de todos modos no tiene que cumplir con sus obligaciones laborales. Podrá tomarse un receso para comer pagado. No puede renunciar a este receso para comer pagado.
- Usted es responsable por la salud y la seguridad de un miembro de la familia pero debe poder tomarse un receso para comer pagado. Los días en los que pierda el receso para comer debido a sus obligaciones, se lo debe compensar con un pago de 30 minutos adicionales, o \$ _____, por cada receso para comer perdido.
- Sus obligaciones hacen que sea imposible o inviable tomarse un receso para comer ininterrumpido sin poner en peligro la salud y la seguridad de aquellas personas a su cuidado. Se le pagarán 30 minutos adicionales, o \$ _____, por cada cinco horas trabajadas.

REQUISITOS DEL RECESO PARA COMER:

- Este receso para comer debe permitirle descansar y tomar otras decisiones personales sobre cómo hace uso de este tiempo.
- Si su empleador o sus tareas laborales interrumpen su receso para comer, este comenzará nuevamente hasta que pueda tomarse un receso de 30 minutos consecutivos.

RENUNCIA AL RECESO PARA COMER O AL DÍA DE DESCANSO

- Esta renuncia debe ser voluntaria y en beneficio del trabajador.
- Usted debe estar informado sobre los derechos a los que renuncia y las consecuencias de dicha renuncia.
- En esta, se deben indicar las fechas de entrada en vigencia de la renuncia.
- Usted tiene derecho a revocar esta renuncia en cualquier momento.



DERECHO A RECIBIR UN DÍA DE DESCANSO

Si usted trabaja 6 días consecutivos y vive o duerme en el lugar de trabajo, tiene derecho a recibir un período de descanso no pagado de 24 horas.

- Cualquier cantidad de trabajo en un período de 24 horas califica como un día de trabajo.
- Durante este período de descanso de 24 horas, usted no está obligado a cumplir con sus obligaciones laborales, no se le debe pedir que permanezca en el lugar de trabajo ni debe estar obligado a regresar a trabajar si lo llaman.
- Usted puede renunciar a su día de descanso. Consulte el cuadro del margen para ver los requisitos de renuncia.



DERECHO A CONSERVAR SUS DOCUMENTOS PERSONALES

Usted tiene derecho a conservar sus documentos originales y bienes personales.



PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Usted tiene derecho a que no se tomen represalias en su contra. Es ilegal que una entidad contratante tome acciones adversas (por ejemplo, despedir, bajar de categoría o amenazar con informar el estado de inmigración) contra cualquier persona por ejercer los derechos contemplados en las Normas Laborales de Seattle (Seattle Labor Standards).

DÓNDE HACER PREGUNTAS O PRESENTAR RECLAMOS

Para hacer preguntas o presentar reclamos, comuníquese con:
Oficina de Normas Laborales de Seattle (Seattle Office of Labor Standards) llamando al (206) 256-5297
o visite el sitio web, www.seattle.gov/laborstandards.

Los servicios son gratuitos.
Se ofrecen servicios gratuitos de interpretación de idiomas.
Nunca le harán preguntas sobre su condición migratoria.

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS CIVILES

Los trabajadores domésticos también tienen derecho a un entorno libre de acoso sexual, represalias y discriminación según la Ley de Prácticas Justas de Empleo (Fair Employment Practices Law) de Seattle.

Para obtener más información sobre este derecho, comuníquese con:
Oficina de Derechos Civiles de Seattle (Seattle Office for Civil Rights) llamando al (206) 684-4500
o visite el sitio web, www.seattle.gov/civilrights.

Laws are effective July 1, 2020

The mission of the Office of Labor Standards (OLS) 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.

2024 Notice of Rights for Hotel Employees

SMC 14.26

Protection from Violence

PROTECTS EMPLOYEES AGAINST VIOLENT OR HARASSING ACTS BY GUESTS

WHO DOES THIS APPLY TO?

Hourly employees who work at hotels of 60 or more rooms

EMPLOYEES HAVE A RIGHT TO:

- A panic button when working in or making deliveries to a hotel guest room
- Be protected from violent or harassing conduct from hotel guests
- Report violent or harassing guest conduct to their employer
- Not be assigned to work in or make deliveries to a guest's room if that hotel guest has been reported for violent or harassing conduct

AN EMPLOYEE WHO IS A SURVIVOR OF ALLEGED VIOLENT OR HARASSING GUEST CONDUCT HAS A RIGHT TO:

- Be re-assigned to a different work area at their choice
- Receive up to 16 hours of paid time to talk with law enforcement and a support person of the employee's choice
- Access to the King County Sexual Assault Resource Center for support services, resources, and/or referrals
CALL (24 Hour Line): 1-888-998-6423
- Access to a crime victim advocate as provided for in the Revised Code of Washington 7.69.030

SMC 14.27

Workload Limits

LIMITS ROOM CLEANING WORKLOADS

WHO DOES THIS APPLY TO?

Hourly employees that clean rooms at a hotel of 100 or more guest rooms

EMPLOYEES HAVE A RIGHT TO:

- Clean a maximum of 4,500 square feet of guest rooms in an 8-hour day (prorated for fewer hours)
- Refuse to clean more than the allowed maximum space
- To receive 3x pay for cleaning more than the allowed maximum space (under most circumstances)

SMC 14.28

Access to Medical Care

REQUIRES EMPLOYERS TO MAKE HEALTHCARE EXPENDITURES

WHO DOES THIS APPLY TO?

Hourly employees who work at least an average of 80 hours or more per month in a hotel of 100 or more rooms. Does not apply to supervisors, managers, or certain employees who help determine management policies about labor relations.

EMPLOYEES HAVE A RIGHT TO:

- Improved access to medical care through employer-required healthcare expenditures
- Employers may make the expenditure by one or more of the following:
 - (1) payments of ordinary income
 - (2) payments toward an employer-sponsored health insurance plan, and/or
 - (3) payments into tax-favored health plans (e.g. health savings accounts)

2024 RATES [†]	
Monthly Expenditure	Family Composition
\$530	Single Employee
\$902	Single Employee with dependents
\$1,062	Employee with spouse/partner, no dependents
\$1,592	Employee with spouse/partner and dependents

[†]Rates for each calendar year are announced no later than June 30 of the previous year

If the employer offers health insurance coverage, the ordinance goes into effect on the date of the employer's first open enrollment period that occurs after July 1, 2020.

SMC 14.29

Job Retention

REQUIRES RETENTION OF EMPLOYEES AFTER A CHANGE IN OWNERSHIP

WHO DOES THIS APPLY TO?

Hourly employees that worked at a hotel of 60 or more rooms for at least 30 days before the business is sold. Does not apply to supervisors, managers, or certain employees who help determine management policies about labor relations.

EMPLOYEES HAVE A RIGHT TO:

- Notice that the business is changing ownership
- A written job offer with the incoming employer (offers based on seniority)
- Ninety days of employment with the new employer, unless there is just cause to fire the employee or there is need for layoffs (layoffs by seniority)
- A performance evaluation at 90 days

Know Your Employee Rights

RETALIATION IS PROHIBITED: These laws protect employees from retaliation for enjoying or exercising these rights.

RIGHT TO FILE A COMPLAINT: Employees have a right to make a complaint with OLS or file a lawsuit if an employer violates these laws.

Contact:

OFFICE OF LABOR STANDARDS

Employers

Obtain compliance assistance and/or receive training

Employees

File a complaint with OLS or file a lawsuit in court

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards



La misión de la Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) es promover las leyes laborales mediante la formación de relaciones sensatas con la comunidad y los negocios, la aplicación estratégica de la ley y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este cartel debe exhibirse en un área visible del lugar de trabajo, en inglés y en los idiomas que hablan los empleados. La Oficina de Normas Laborales brinda servicios de traducción e interpretación de idiomas, así como servicios para personas con discapacidades.

Notificación de derechos para empleados de hotel 2024

SMC 14.26

Protección contra la violencia

PROTEGE A LOS EMPLEADOS CONTRA LOS ACTOS DE VIOLENCIA Y ACOSO POR PARTE DE LOS HUÉSPEDES

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que trabajen en hoteles de 60 habitaciones o más.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Acceder a botones de pánico cuando trabajen o realicen entregas en las habitaciones de los huéspedes del hotel.
- Estar protegidos frente a los actos de violencia y acoso por parte de los huéspedes.
- Informar al empleador actos de violencia o acoso por parte de los huéspedes.
- No ser asignados a trabajar o realizar entregas en la habitación de un huésped del hotel si ese huésped ha sido denunciado por actos de violencia o acoso.

UN EMPLEADO QUE HA SOBREVIVIDO A UN PRESUNTO ACTO DE VIOLENCIA O ACOSO POR PARTE DE UN HUÉSPED, TIENE DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Ser reasignado a un área de trabajo diferente conforme su preferencia.
- Obtener tiempo remunerado de 16 horas como mínimo para hablar con las fuerzas policiales y una persona de apoyo según su preferencia.
- Acceder al Sexual Assault Resource Center del condado de King para servicios de apoyo, recursos y remisiones. LLAME a la línea disponible las 24 horas: 1-888-998-6423
- Acceder a un defensor de víctimas de delitos conforme lo indica la sección 7.69.030 del Código Revisado de Washington (RCW, Revised Code of Washington).

SMC 14.29

Permanencia en el puesto de trabajo

EXIGE QUE LOS EMPLEADOS PERMANEZCAN EN SU PUESTO DE TRABAJO SI CAMBIA LA TITULARIDAD

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que hayan trabajado en un hotel de 60 habitaciones o más durante 30 días como mínimo antes de que se vendiera el negocio. Esto no se aplica a supervisores, gerentes o ciertos empleados que están a cargo de políticas de gestión sobre relaciones laborales.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Aviso de que el negocio cambió de titularidad.
- Propuesta laboral por escrito por parte del empleador nuevo (la oferta debe hacerse conforme a la antigüedad).
- Noventa días de contratación con el empleador nuevo, a menos que exista una causa justa para el despido del empleado o exista la necesidad de suspender a algunos empleados (según la antigüedad).
- Evaluación de rendimiento a los 90 días.

SMC 14.27

Límites en las tareas laborales

LÍMITES EN LAS TAREAS DE LIMPIEZA EN UNA HABITACIÓN

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que limpien habitaciones en un hotel de 100 habitaciones de huéspedes o más.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Limpiar un máximo de 4500 pies cuadrados (419 metros cuadrados) de habitaciones de huéspedes en una jornada de 8 horas (o prorrateado si la cantidad de horas es menor).
- Rehusarse a limpiar más del espacio máximo permitido.
- Recibir el triple de la paga por limpiar más del espacio máximo permitido (en ciertas circunstancias).

SMC 14.28

Acceso a la atención médica

EXIGE QUE LOS EMPLEADORES PAGUEN LOS GASTOS DE ATENCIÓN MÉDICA

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que trabajen, como mínimo, un promedio de 80 horas o más por mes en un hotel de 100 habitaciones o más. Esto no se aplica a supervisores, gerentes o ciertos empleados que están a cargo de políticas de gestión sobre relaciones laborales.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Mejor acceso a la atención médica mediante los gastos de atención médica exigidos al empleador.
- El empleador puede realizar los pagos de una de las siguientes maneras:
 - (1) pagos de ganancias ordinarias;
 - (2) pagos a un plan de seguro de salud patrocinado por el empleador; o
 - (3) pagos a planes de salud con ventajas fiscales (por ej., cuentas de ahorros para gastos médicos).

TASAS DE 2024 [†]	
Gasto mensual	Composición familiar
\$530	Empleado solo
\$902	Empleado solo con dependientes
\$1062	Empleado con cónyuge/pareja y sin dependientes
\$1392	Empleado con cónyuge/pareja y con dependientes

[†] Las tasas de cada año calendario se anuncian a más tardar el 30 de junio del año anterior.

Si el empleador ofrece cobertura de seguro médico, la ordenanza entra en vigencia en la fecha del primer período abierto de inscripción del empleador que ocurra después del 1 de julio de 2020.

Conozca sus derechos como empleado

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS: Estas leyes protegen a los empleados contra represalias por hacer cumplir sus derechos o ejercerlos.

DERECHO A PRESENTAR RECLAMOS: Los empleados tienen derecho a presentar reclamos a la OLS o iniciar una demanda si el empleador no cumple con estas leyes.

Contacto:

OFICINA DE NORMAS LABORALES

Empleadores

Obtengan asistencia sobre cumplimiento y capacitación.

Empleados

Presenten reclamos a la OLS o inicien una demanda en el tribunal.

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

How can Workers File a Complaint?

Labor Standards

Call: (206) 256-5297

[www.seattle.gov/laborstandards/
investigations/file-a-complaint](http://www.seattle.gov/laborstandards/investigations/file-a-complaint)

Civil Rights

Call: (206) 684-4500

[https://www.seattle.gov/civilrights/
complaints/file-complaint](https://www.seattle.gov/civilrights/complaints/file-complaint)