

Seattle
Office of Labor Standards

SECURE SCHEDULING ORDINANCE
SMC 14.22

Covers hourly employees at retail and food services establishments with 500+ employees worldwide
Full service restaurants also must have 40+ full-service locations worldwide

EFFECTIVE JULY 1, 2017

- Good faith estimate.**
For the upcoming year, employer must provide a written forecast of employee's median hours per work week and whether to expect on-call shifts.
 - Right to request input into work schedule.**
Before the work schedule is posted, employer must grant schedule requests related to a **major life event** (employee's transportation, housing, other job(s), education, caregiving, and self-care for serious health condition) unless the employer identifies a **bona fide business reason** (significant cost or disruption).
 - Advance notice of work schedule.**
Employer must post work schedules 14 days in advance.
 - Right to rest between work shifts.**
Employer must pay time-and-a-half for any hours worked between closing and opening (**clopening**) shifts that are separated by less than 10 hours.
 - Access to hours for current employees.**
Before hiring new employees, employer must post notice of available hours for 3 days and offer the job to qualified, current employee(s), subject to exceptions.
- Premium pay for work schedule changes after schedule is posted.**
- Additional hours:** Employer must provide an additional hour of pay, plus wages earned.
 - Subtracted hours:** Employer must pay for half of the hours not worked, plus wages earned, for regular and on-call shifts.
 - Exceptions to premium pay requirements:**
 - Grace period for additions or subtractions of 15 minutes or less.
 - Employee requests for schedule changes and/or shift swaps with another employee.
 - Employer reduction of hours due to disciplinary reasons.
 - Employer inability to begin or continue operations due to events such as a public utilities failure, a natural disaster, or inclement weather.
 - Employee acceptance of additional hours in response to employer
 - Mass communication** about additional hours due to scheduled employee not being able to work; or
 - In-person group communication** about additional hours that are due to unanticipated customer needs and are consecutive to employee's current shift.

*This law applies to employees regardless of immigration status.
Employers must comply with this law. Employers are not allowed to engage in
pattern or practice of underscheduling. Retaliation is illegal.
The Seattle Office of Labor Standards provides language translations, interpretations, and
accommodations for people with disabilities upon request.*

Employers	Employees	Contact Us
Private and free services, including technical assistance and training.	Private and free services, including training, intake, and investigation –or– file a lawsuit in court.	206-684-4500 www.seattle.gov/laborstandards

✓ VERIFIQUE AQUÍ LA DISPONIBILIDAD EN SU IDIOMA ○ Amharic/ አማርኛ ○ Arabic/ عربي ○ Chinese/ 中文 ○ Khmer/ ភាសាខ្មែរ ○ Korean/ 한국어 ○ Oromo/ Oromiffa ○ Somali/ af Soomaali ○ Spanish/ Español ○ Tagalog ○ Thai/ ไทย ○ Tigrinya/ ትግርኛ ○ Vietnamese/ Tiếng Việt y más.

Seattle
Office of Labor Standards

HORARIOS SEGUROS
SMC 14.22

Protege a los trabajadores que trabajan por horas en negocios de comida rápida, restaurantes y tiendas comerciales que venden productos al consumidor y que cuentan con más de 500 trabajadores a nivel mundial.
Los restaurantes de servicio completo con servicio de mesero también deberán contar con más de 40 localidades alrededor del mundo.

VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE JULIO DEL 2017.

- Estimado de horas**
Para el año venidero, el empleador debe proporcionar un pronóstico por escrito del promedio de horas que se trabajará por semana laboral y si se espera que trabaje turnos de guardia.
 - Derecho del trabajador de aportar en cuanto a su preferencia de horario**
Antes de publicar el horario de trabajo, el empleador deberá conceder las peticiones de preferencia de horario relacionadas a "un cambio importante en la vida del trabajador" (transporte, vivienda, otros empleos, educación, cuidado en el hogar, y autocuidado por una condición grave de salud) a menos que el empleador identifique un motivo sincero para rechazar la peticiones (por ejemplo, el cambio causará un gasto mayor para el empleador).
 - Notificación anticipada sobre el horario de trabajo**
El empleador debe publicar los horarios de trabajo 14 días por adelantado.
 - Derecho a descansar entre los turnos de trabajo**
Si un trabajador deberá trabajar horas que causen que su descanso obligatorio de 10 horas entre los turnos de cierre y apertura se reduzca, estas horas deberán ser pagadas a tiempo y medio.
 - Acceso a horas disponibles para los trabajadores actuales**
Antes de contratar a nuevos trabajadores, el empleador debe publicar un aviso sobre las horas disponibles durante 3 días y ofrecer el trabajo a los trabajadores calificados actuales. Sujeto a excepciones.
- Compensación adicional por cambios en el horario de trabajo después de ser publicado.**
- Horas adicionales:** El empleador debe proporcionar una hora adicional de pago, más el pago por horas trabajadas.
 - Horas eliminadas:** El empleador debe pagar la mitad de las horas no trabajadas por turnos regulares y turnos de guardia, más el pago por horas trabajadas.
 - Excepciones a los requisitos para la compensación adicional:**
 - Se permitirá un período de gracia cuando se agregan o eliminan 15 minutos o menos al horario de trabajo.
 - Si el trabajador solicita un cambio de horario o solicita cambiar de turno con otro trabajador.
 - Si el empleador reduce las horas del trabajador como parte de una acción disciplinaria.
 - Si empleador no puede comenzar o continuar las operaciones del negocio debido a eventos tales como una falla en los servicios públicos, un desastre natural o mal tiempo.
 - Si el trabajador acepta trabajar horas adicionales en respuesta al empleador y bajo una de las siguientes condiciones:
 - Se envió un comunicado en general** sobre un cambio de horario, debido a la ausencia de otro trabajador que estaba programado para trabajar; o
 - El empleador habla en persona** con un grupo de dos o más trabajadores sobre un cambio de horario al turno actual debido a necesidades imprevistas de los clientes.

*Esta ley aplica a todos los trabajadores, sin importar el estatus migratorio.
Los empleadores deben cumplir con esta ley. Los empleadores tienen prohibido llevar
un patrón o práctica de horas reducidas. Todo acto de represalia es ilegal.
La Oficina de Normas Laborales de Seattle proporciona traducciones e interpretaciones
a diferentes idiomas, y adaptaciones para personas con alguna discapacidad, bajo solicitud.*

Empleadores	Trabajadores	Contáctenos al
Proveemos servicios privados y gratuitos, incluyendo la asistencia técnica y capacitación.	Servicios gratuitos y privados, incluyendo la capacitación, consulta inicial e investigación, –o– puede presentar una demanda ante la corte civil.	206-684-4500 www.seattle.gov/laborstandards

✓ VERIFIQUE AQUÍ LA DISPONIBILIDAD EN SU IDIOMA ○ Amharic/ አማርኛ ○ Arabic/ عربي ○ Chinese/ 中文 ○ Khmer/ ភាសាខ្មែរ ○ Korean/ 한국어 ○ Oromo/ Oromiffa ○ Somali/ af Soomaali ○ Spanish/ Español ○ Tagalog ○ Thai/ ไทย ○ Tigrinya/ ትግርኛ ○ Vietnamese/ Tiếng Việt y más.



JUL2017



63079



TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify

Enter this code: 63079-072017