

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY – VIOLATORS SUBJECT TO PENALTIES

SANTA MONICA'S MINIMUM WAGE
OFFICIAL NOTICE

Santa Monica Paid Sick Leave

Effective Date: January 1, 2017

Starting **January 1, 2017**, employers are required to provide paid sick time to their employees who work within Santa Monica city limits in accordance with Santa Monica's Paid Sick Leave provisions in Municipal Code Section 4.62.025.

Employers with 26 or more employees	
1/1/2017	40 hours
1/1/2018	72 hours

Employers with 25 or fewer employees	
1/1/2017	32 hours
1/1/2018	40 hours

Employees are eligible for paid sick leave if they perform at least two hours of work in a particular work week within the geographic limits of the City of Santa Monica, and qualify as an employee entitled to payment of a minimum wage from any employer under the California Labor Code and wage orders published by the California Industrial Welfare Commission. Employees can use sick leave consistent with the California Healthy Workplaces, Healthy Families Act of 2014.

Paid sick leave will begin to accrue at the start of an employee's employment. Employees can use accrued paid sick leave after the first 90 days of employment or consistent with the employer's policies, whichever is sooner.

For every 30 hours worked, an employee shall accrue one hour of paid sick leave. Employers may choose to provide greater sick leave benefits. An employee's accrued paid sick leave carries over from year to year (calendar year, fiscal year, or year of employment) up to the accrual limit shown above, except that no accrual or carryover is required if the employer provides the full amount of leave required at the start of each calendar year, fiscal year, or year of employment.

Under the Ordinance, employees who assert their rights to receive paid sick leave are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Paid Sick Leave provisions. The City can investigate possible violations, and can enforce the paid sick leave requirements. Available remedies include but are not limited to reinstatement of employees, payment of paid sick leave unlawfully withheld, and monetary penalties.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT THE CITY OF SANTA MONICA:
(310) 458-8281 • minimum.wage@smgov.net • www.smgov.net/minimumwage

FIJE DONDE EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FACILMENTE – INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

SALARIO MINIMO DE SANTA MONICA
NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica Licencia Pagada por Enfermedad

Fecha de Vigencia: 1 de enero de 2017

A partir del **1 de enero de 2017**, los empleadores están obligados a proporcionar permiso pagado por enfermedad a sus empleados que trabajan dentro de los límites de la ciudad de Santa Monica según disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad de Santa Monica en la Sección del Código Municipal 4.62.025.

Empleadores con 26 empleados o más	
1/1/2017	40 horas
1/1/2018	72 horas

Empleadores con 25 empleados o menos	
1/1/2017	32 horas
1/1/2018	40 horas

Los empleados tienen derecho a una licencia pagada por enfermedad si realizan al menos dos horas de trabajo en una determinada semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Monica, y califican como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier empleador bajo el Código Laboral de California y órdenes sobre salarios publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California. Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad consistente con los Lugares de Trabajo Sanos de California, Ley de Familias Saludables de 2014.

La licencia pagada por enfermedad comenzará a acumularse cuando el trabajador empiece a trabajar. Los empleados pueden utilizar la licencia pagada por enfermedad después de los primeros 90 días de empleo o de acuerdo con las políticas del empleador, lo que ocurra primero.

Por cada 30 horas trabajadas, un empleado deberá acumular una hora de licencia pagada por enfermedad. Los empleadores pueden optar por ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad. La licencia pagada por enfermedad del empleado se arrastran de año a año (año calendario, año fiscal o año de empleo) hasta la acumulación límite arriba mostrada, excepto que no se requiera acumulación o arrastre si el empleador proporciona el monto total de la licencia requerida al inicio de cada año calendario, año fiscal, o año de empleo.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la de las disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad. La Ciudad puede investigar cualesquiera violaciones posibles, y puede hacer cumplir los requisitos de la licencia pagada por enfermedad. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia pagada por enfermedad ilegalmente retenida y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA
(310) 458-8281 • minimum.wage@smgov.net • www.smgov.net/minimumwage