

CITY OF BURIEN, WASHINGTON

ORDENANZA NÚM. 837

UNA ORDENANZA DE LA CITY OF BURIEN, WASHINGTON, EN LA QUE SE ESTABLECE UN SALARIO MÍNIMO PARA TODA LA CIUDAD, SE PROHÍBE EL ROBO DE SALARIOS, SE DISPONE LA DIVISIBILIDAD Y SE ESTABLECE UNA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA.

CONSIDERANDO que el salario mínimo federal es de USD 7,25 la hora.

CONSIDERANDO que el salario mínimo del estado de Washington es de USD 16,28 la hora.

CONSIDERANDO que, a modo de comparación a nivel estatal, el salario mínimo de California es de USD 16 la hora, el del estado de New York es de USD 15 la hora, el de Oregon es de USD 14,20 la hora y el de Washington DC es de USD 17 la hora (el salario mínimo “estatal” más alto).

CONSIDERANDO que, para el contexto o la comparación del nivel municipal con el ámbito nacional, el salario mínimo de la ciudad de Los Angeles es de USD 17,28 la hora, el de la ciudad de New York es de USD 16 la hora y el del área metropolitana de Portland es de USD 15,45 la hora.

CONSIDERANDO que tres ciudades de Washington tienen los salarios mínimos más altos del país: Tukwila tiene un salario mínimo de USD 20,29 la hora para empleadores con 500 empleados o más, y de USD 18,29 para empleadores de medianas empresas; Seattle tiene un salario mínimo de USD 19,97 la hora para empleadores con 500 empleados o más y de USD 17,25 para empleadores de empresas más pequeñas; y SeaTac tiene un salario mínimo de USD 19,71 la hora para empleados de hotelería y transporte.

CONSIDERANDO que, en 2021, el tamaño promedio de una familia en los Estados Unidos era de 3,13 personas, frente a 3,7 en la década de 1960, según los datos de www.statista.com/statistics/183657/average-size-of-a-family-in-the-us/.

CONSIDERANDO que, en 2021, el tamaño promedio de una familia en Washington era de 3,08 personas, según los datos del artículo [“Average Size of U.S. Families by State 2021” \(Tamaño promedio de las familias estadounidenses en 2021, por estados\) de Statista](#).

CONSIDERANDO que, para una familia de tres integrantes del condado de King,

Washington, si ambos adultos trabajan, el salario digno es de USD 23,57 por cada adulto según la [calculadora de salario digno para el condado de King, Washington \(mit.edu\)](https://www.mit.edu/~ecf/other/working_papers/w10000/w10000.pdf).

CONSIDERANDO que, en 2021, el Burien City Council pidió a la Burien Economic Development Partnership (BEDP) que investigara si Burien debería imponer un salario mínimo a las grandes empresas.

CONSIDERANDO que, en el informe de política económica que elaboró como resultado, la BEDP explicó que, en Washington, en 2012, el 89 % de los trabajadores con salario mínimo tenían al menos 20 años, lo que refutaba la percepción de que los puestos con salario mínimo estaban reservados para adolescentes que trabajaban en su primer empleo.

CONSIDERANDO que, en 2022, la BEDP evaluó un posible aumento del salario mínimo y su impacto en la economía de Burien.

CONSIDERANDO que, en julio de 2023, el Burien City Council ordenó al administrador de la ciudad que realizara un estudio sobre las ordenanzas que regulan el salario mínimo adoptadas por otras ciudades.

CONSIDERANDO que, durante una reunión del consejo de octubre de 2023, el personal de Burien, sobre la base de los datos autodeclarados de 2021 acerca del empleo dentro de la ciudad, informó que, de las 938 empresas de Burien, un poco menos de 600 tenían menos de 4 empleados, menos de 200 tenían entre 4 y 9 empleados, un poco más de 100 tenían entre 10 y 19 empleados, menos de 100 tenían entre 20 y 49 empleados, y solo unas pocas tenían entre 50 y 99 empleados, o 100 empleados en adelante.

CONSIDERANDO que, en el informe *Minimum Wages & Burien Local Economy* (Salarios mínimos y economía local de Burien) de 2022, un consultor de la BEDP señaló que la ley de salario mínimo de Seattle provocó el cierre del 1 % de las empresas (7/1000) y un aumento insignificante en los precios de los comestibles, con poco o ningún cambio en la probabilidad de que los empleados siguieran trabajando.

CONSIDERANDO que, en el informe *Minimum Wages & Burien Local Economy*, también se reveló que los precios de los restaurantes de Seattle aumentaron aproximadamente un diez (10) por ciento después de que esta ciudad aumentara su salario mínimo.

CONSIDERANDO que el consultor de Burien determinó que el salario mínimo de Seattle se tradujo en una cantidad menor de trabajadores “nuevos”, incluidos los menores.

CONSIDERANDO que, en el informe *Minimum Wages & Burien Local Economy*, se detalla que casi “el 76 % de los puestos de trabajo de Burien corresponden a [empleadores] con diez (10) o más empleados y el 64 % corresponden a [empleadores] con 20 o más empleados”, lo que señala que no es necesario que el salario mínimo de Burien se dirija a una parte importante de sus empresas para beneficiar a una cantidad importante de empleados.

CONSIDERANDO que, como se detalla en el informe *Burien Comprehensive Plan Economic Development Strategies* (Estrategias de desarrollo económico del plan integral de Burien) del 14 de agosto de 2023, entre 2017 y 2022, más del 50 % de los empleos de Burien pertenecían al sector de servicios. Esos empleos de servicios representaron unos 6700 puestos de trabajo durante ese período. El segundo sector de empleo más grande de Burien es el comercio minorista, con un promedio aproximado de 2170 puestos de trabajo durante ese período.

CONSIDERANDO que, en 2021, el sector de servicios de Burien representó más de USD 235 millones en ventas minoristas imponibles, y el sector minorista representó más de USD 572 millones en ventas minoristas imponibles.

CONSIDERANDO que, en comparación, el sector minorista de Seattle generó USD 9400 millones en ventas imponibles.

CONSIDERANDO que, tras una amplia investigación y un exhaustivo análisis por parte del consejo, los consultores y los órganos asesores pertinentes, el 5 de febrero de 2024, el Burien City Council solicitó una ordenanza para aumentar el salario mínimo de su ciudad con los siguientes requisitos:

1. Remuneración total incluida (salarios, propinas, atención médica, bonificaciones, etc.).
2. Una exención para las pequeñas empresas con 15 o 20 empleados equivalentes a tiempo completo (full-time equivalent, FTE), de acuerdo con la norma estatal que define lo que implica el FTE.
3. Una implementación gradual para empresas no exentas.
4. Un aumento de USD 2 la hora sobre el salario mínimo estatal, que en la actualidad es de USD 16,28 en 2024, y los USD 2 la hora que exige Burien sobre el salario mínimo estatal a medida que este aumente por la inflación.
5. Una fecha de implementación del 1 de enero de 2025.
6. Análisis o implementación de una exención para menores y aprendices de cualquier edad.
7. Las franquicias de propiedad independiente no deben considerarse grandes empresas.

CONSIDERANDO que, según los datos recopilados, la implementación gradual del salario mínimo pareció estar ligada a que el aumento del salario mínimo fuera sustancial. Cuando fue sustancial, la implementación gradual se realizó a lo largo de varios años.

CONSIDERANDO que, en el Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) 49.12.020, titulado “Condiciones de empleo: salarios”, se establece lo siguiente: “Será ilegal emplear a cualquier persona en cualquier industria u ocupación dentro del estado de Washington en condiciones de trabajo perjudiciales para su salud; y será ilegal emplear a trabajadores en cualquier industria dentro del estado de Washington con salarios

que no sean adecuados para su subsistencia”.

CONSIDERANDO que, según el RCW 49.12.091, el Department of Labor and Industries (L&I) tiene la autoridad “para prescribir normas y reglamentos con el fin de adoptar salarios mínimos para las ocupaciones que no se rigen por los requisitos de salario mínimo fijados por la ley estatal o federal, o una norma o un reglamento adoptado en virtud de dicha ley, y, al mismo tiempo, tiene la autoridad para prescribir normas y reglamentos que fijen los estándares, las condiciones y las horas de trabajo para la protección de la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados en todas o determinadas ocupaciones (...) si el director considera que, en cualquier ocupación, comercio o industria, (...) los salarios pagados a los empleados son inadecuados para suplir el costo de vida necesario, pero sin exceder el salario mínimo estatal según lo prescrito en el RCW 49.46.020, con sus modificaciones actuales o futuras, o que las condiciones de trabajo son perjudiciales para la salud de los empleados”.

CONSIDERANDO que el RCW 43.22.270, titulado “Poderes y obligaciones”, confiere al L&I la capacidad para “ejercer otros poderes y realizar otras obligaciones que establezca la ley”.

CONSIDERANDO que, según el RCW 49.46.020(3), titulado “Salario mínimo por hora: licencia por enfermedad”, los empleadores deben pagar a sus empleados “todas las propinas y gratificaciones” y que “las propinas y los gastos de servicio abonados a un empleado se suman al salario mínimo por hora del empleado y no pueden computar a efectos de dicho salario”.

CONSIDERANDO que este requisito se refleja en la página web del L&I ([Propinas y cargos por servicio \(wa.gov\)](https://www.wa.gov)) y establece que “el empleador no puede aceptar propinas para uso de la empresa ni para pagar los salarios de los empleados”, y que “las propinas son **adicionales** al salario mínimo estatal por hora de un empleado y no forman parte de él” (texto en negrita en el original).

CONSIDERANDO que, según el cuadro multianual de salario mínimo de la *Office of Labor Standards* de 2024 de Seattle, en letra pequeña pero negrita, se establece que “en 2025, los empleadores de pequeñas empresas ya no podrán contabilizar las propinas ni los pagos de los empleados en el plan de beneficios médicos”.

CONSIDERANDO que, el RCW 49.48.040, titulado “Ejecución de los reclamos salariales: emisión de citaciones, cumplimiento”, permite al L&I tomar medidas para garantizar el pago apropiado de los salarios y cobrar los salarios impagos.

CONSIDERANDO que el L&I ha informado a Burien que “podría hacer cumplir la tasa salarial más alta, ya que sería más beneficioso para el empleado”.

CONSIDERANDO que, además de la autoridad del L&I, el RCW 49.48.050, titulado “Reparación acumulativa”, faculta al fiscal del condado a iniciar acciones civiles y penales por algunas infracciones relacionadas con los salarios.

CONSIDERANDO que, en el artículo XI, sección 11 de la Constitución de Washington, se establece que “cualquier condado, ciudad, pueblo o municipio podrá dictar y hacer cumplir, dentro de sus límites, todas las regulaciones locales policiales, sanitarias y de otro tipo que no entren en conflicto con las leyes generales”, y ninguna ley general prohíbe a un municipio promulgar una ley local sobre el salario mínimo que supere a las leyes federales y estatales sobre el salario mínimo.

CONSIDERANDO que, según las indicaciones del consejo, y para ayudar a los trabajadores de Burien a estar seguros en sus viviendas, a proporcionar alimento a sus familias y a disponer de los medios para aprovechar las oportunidades que existen en esta comunidad, este estado y este país, se ha elaborado esta ordenanza para su análisis y posible adopción por parte del consejo.

POR LO TANTO, EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CITY OF BURIEN, WASHINGTON, ORDENA LO SIGUIENTE:

Sección uno. El capítulo 5.15 del Código Municipal de Burien, titulado “**Ordenanza sobre el salario mínimo**”, se crea de la siguiente manera.

Sección dos. La sección 5.15.050 del Código Municipal de Burien, titulada “**Definiciones**”, se crea de la siguiente manera:

Para efectos de este capítulo:

El término “bonificaciones” hace referencia a los pagos no discrecionales además de las comisiones, los pagos por hora, los pagos a destajo o el salario pagado en virtud de un acuerdo de un empleador con un empleado.

Los términos “negocios” y “hacer negocios” tienen el mismo significado que en el Código Municipal de Burien (Burien Municipal Code, BMC) 5.05.050.

El término “comisiones” hace referencia al dinero pagado a un empleado al completar una tarea que, por lo general, consiste en vender una determinada cantidad de bienes o servicios.

El término “emplear” tiene el mismo significado que en el RCW 49.46.010(2).

El término “empleado” tiene el mismo significado que en el RCW 49.46.010(3) e incluye, entre otros, a los empleados de tiempo completo y parcial o equivalentes, y a los trabajadores temporales y de temporada. El empleador tiene la obligación de demostrar que alguien no es su empleado si la persona afirma que lo es.

El término “empleador” tiene el mismo significado que en el RCW 49.46.010(4), y un empleador puede ser uno de varios empleadores si el empleo no está totalmente disociado del empleo de otro empleador.

El término “franquicia” hace referencia a un acuerdo escrito por el cual sucede lo siguiente:

1. Se concede a una persona el derecho a dedicarse al negocio de ofrecer, vender o distribuir bienes o servicios conforme a un plan de *marketing* prescrito

o sugerido en parte sustancial por el concedente o su afiliado.

2. La operación comercial está asociada sustancialmente con la publicidad, un símbolo comercial, una marca de servicio, una marca registrada o un nombre comercial que designa al concedente o su afiliado, es propiedad de estos o estos han otorgado la autorización para su uso.

3. La persona paga, acepta o está obligada a pagar, de manera directa o indirecta, una tarifa de franquicia.

El término “franquiciado” hace referencia a una entidad que posee una franquicia o la que esta se le otorga; y el término “franquiciador” se refiere a una entidad que otorga una franquicia.

El término “equivalente a tiempo completo” cuenta las horas de cada persona divididas por la cantidad de horas que el estado defina para un empleado a tiempo completo.

El término “remuneración mínima por hora” hace referencia a la remuneración mínima que se le debe pagar a un empleado por cada hora trabajada durante un período de pago.

El término “salario mínimo por hora” hace referencia al salario mínimo que se le debe pagar a un empleado por cada hora trabajada durante un período de pago.

El término “empleador de nivel 1” hace referencia a todos los empleadores, incluidos los franquiciados, que emplean a más de 500 empleados FTE en el condado de King o los franquiciadores que emplean a más de 500 empleados FTE en total.

El término “empleador de nivel 2” hace referencia a todos los empleadores, incluidos los franquiciados, que emplean entre 21 y 499 empleados FTE en el condado de King.

El término “empleador de nivel 3” hace referencia a todos los empleadores con 20 o menos empleados FTE. Los empleadores con 20 empleados FTE o menos están exentos de esta ordenanza.

El término “plan de beneficios médicos” hace referencia a la atención médica (enfocada en el tratamiento de enfermedades y lesiones) y el cuidado de la salud (enfocado en promover la salud y prevenir enfermedades y lesiones).

El término “remuneración mínima” hace referencia al salario mínimo además de las propinas recibidas por los empleados y declaradas ante el Internal Revenue Service, y al dinero pagado por el empleador para el plan de beneficios médicos de un empleado individual.

El término “salario mínimo” hace referencia a todas las bonificaciones, las comisiones, los pagos a destajo y los salarios que reciba el empleado y se declaren ante el Internal Revenue Service.

El término “pago a destajo” hace referencia al precio pagado por unidad de trabajo.

El término “represalia” se refiere a negar un puesto de trabajo o un ascenso, degradar, despedir, no volver a contratar después de una interrupción del trabajo por temporada, amenazar, penalizar, avergonzar, responder de manera negativa a los esfuerzos de un empleado para hacer valer sus derechos o utilizar esta ordenanza,

participar en prácticas injustas relacionadas con la inmigración, presentar un informe falso ante un organismo gubernamental, cambiar la condición de un empleado a no empleado, o discriminar de otro modo a cualquier persona por cualquier razón prohibida o ilegal. Para un empleado, el término “represalia” puede referirse a cualquier aspecto del empleo, incluidos el salario, los beneficios, el horario de trabajo, las responsabilidades u otros cambios importantes en las condiciones de empleo.

Los términos “RCW” o “Código Revisado de Washington” hacen referencia al estatuto existente o que puede ser modificado.

El término “sucesor” hace referencia a cualquier entidad a la que un empleador cede una empresa, con la que la intercambia, por la que renuncia a ella o se retira, o a quien se la vende, transmite en bloque y no en el curso normal de la actividad del empleador, una parte importante de la propiedad, ya sea real o personal, tangible o intangible, de la empresa de tal empleador. Para efectos de esta definición, el término “entidad” hace referencia a un individuo, un administrador o cualquier entidad legal o comercial.

El término “propina” hace referencia a una suma verificable presentada por un cliente a un empleado como regalo o gratificación en reconocimiento de algún servicio que el empleado le presta al cliente.

El término “salario” tiene el mismo significado que en el RCW 49.46.010(7); las bonificaciones, las comisiones y los pagos a destajo se incluyen en los salarios.

Sección tres. La sección 5.15.100 del Código Municipal de Burien, titulada “**Empleo**”, se crea de la siguiente manera:

A. Sujeto a la subsección 5.15.100.B del BMC, esta ordenanza cubre a los empleados por cada hora trabajada dentro de los límites geográficos de Burien.

B. Los empleados que suelen trabajar fuera de Burien y realizan trabajos en Burien de manera ocasional están cubiertos por esta ordenanza en un período de dos semanas solo si trabajan más de dos (2) horas para un empleador de Burien durante ese período.

1. Para controlar las horas de los empleados que trabajan ocasionalmente en Burien, los empleadores deben utilizar períodos consecutivos de dos semanas en secuencia a medida que ocurren. Los empleadores no deberán saltarse los períodos de dos semanas ni cambiarlos.

2. Una vez que un empleado que trabaja ocasionalmente en Burien realiza más de dos (2) horas de trabajo para un empleador dentro de dicha ciudad durante un período de dos semanas, el pago por todo el tiempo trabajado allí durante dicho período se realizará de conformidad con los requisitos de esta ordenanza.

3. Esta ordenanza no cubre el tiempo empleado en Burien únicamente para desplazarse por la ciudad desde otro municipio a otro lugar que no sea Burien, sin paradas relacionadas con el empleo o el comercio, ni para comer, cargar combustible o realizar un recado personal.

Sección cuatro. La sección 5.15.110 del Código Municipal de Burien, titulada “**Horario y**

determinación del empleador”, se crea de la siguiente manera:

- A. Los empleadores con 20 empleados FTE o menos están exentos de esta ordenanza. Los empleados no cubiertos por esta ordenanza se incluirán en cualquier determinación relativa al tamaño de la empresa.
- B. Determinación de la cantidad de empleados. La determinación del horario del empleador para el año calendario en curso se calculará mediante el uso de la cantidad promedio de empleados que trabajaron a cambio de una remuneración por semana calendario durante el año calendario precedente para todas y cada una de las semanas durante las cuales al menos un empleado trabajó a cambio de una remuneración. Si el empleador no tuvo ningún empleado durante el año calendario anterior, el horario del empleador se calculará sobre la base de la cantidad promedio de empleados que trabajaron a cambio de una remuneración por semana calendario durante los 90 primeros días calendario del año en curso, en los que el empleador ejerció su actividad.
- C. Derecho a indemnización. Se contabilizarán todos los empleados que hayan trabajado a cambio de una remuneración, lo que incluye, entre otros, a los siguientes:
 - 1. Los empleados que trabajaron dentro de Burien.
 - 2. Los empleados que trabajaron fuera de Burien para una empresa o entidad de Burien.
 - 3. Los empleados que trabajaron de manera temporal a tiempo completo, a tiempo parcial o en un empleo conjunto o a través de servicios “temporales”, agencias de empleo o una entidad similar.
- D. Empleador independiente o integrado. Según esta ordenanza, a la hora de determinar el tamaño de una franquicia o empresa, las entidades legales independientes que conforman una empresa integrada constituyen un solo empleador. Los factores para realizar esta evaluación incluyen, entre otros, los siguientes:
 - 1. El grado de interrelación entre las operaciones de las entidades.
 - 2. El grado de gestión directiva o compartida de alto nivel.
 - 3. El control centralizado de las relaciones laborales.
 - 4. El grado de propiedad común o control financiero.
- E. Presunción de empleador independiente. Se presumirá que las entidades jurídicas separadas, que pueden compartir cierto grado de operaciones interrelacionadas y gestión común, no serán una empresa integrada y se considerarán empleadores independientes en virtud de esta ordenanza si las entidades jurídicas separadas tienen las siguientes características:
 - 1. Operan en ubicaciones físicas separadas y distintas entre sí.
 - 2. Tienen una participación mayoritaria diferente.

Sección cinco. La sección 5.15.160 del Código Municipal de Burien, titulada “**Menores,**

aprendices y títulos especiales”, se crea de la siguiente manera:

A. Un empleador solo puede pagar menos del salario mínimo de Burien si se permite en el capítulo 49.46 del RCW y en el capítulo 296-128 del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC), y si se trata de aprendices, mensajeros y personas con discapacidad mental o física.

B. Un empleador solo puede emplear a un menor de 14 años si cumple con todos los requisitos del Department of Labor and Industries (L&I) y el WAC 296-128-400, que incluyen, entre otros, la obtención de los permisos necesarios y un permiso de trabajo para menores.

C. Según el RCW 49.12.110, el RCW 49.46.170 y las leyes o directrices relacionadas, para los empleados “con una discapacidad de tal grado que no puedan obtener un empleo en el mercado laboral competitivo o los aprendices que no estén sujetos a la jurisdicción del consejo de aprendizaje, se emitirá un certificado o un permiso especial que autorice el empleo de dichos empleados por un salario inferior al salario mínimo legal, y el director fijará el salario mínimo para tales personas; dicho certificado o permiso especial solo se expedirá en los casos en que el director decida que se solicita de buena fe y que dicho certificado o permiso estará en vigencia durante el tiempo que este decida y determine que es adecuado”. Las definiciones vigentes del RCW se aplicarán a esta subsección.

Sección seis. La sección 5.15.170 del Código Municipal de Burien, titulada “**Salario mínimo por hora de Burien para empleadores de nivel 1**”, se crea de la siguiente manera:

A partir del 1 de enero de 2025, a las 12:01 a. m., los empleadores de nivel 1 pagarán a cada empleado un salario mínimo por hora de al menos USD 3 por encima del salario mínimo por hora del estado de Washington. Cada vez que el salario mínimo por hora del estado de Washington aumente debido a la inflación, el salario mínimo por hora de Burien se ajustará para mantenerse USD 3 por encima del salario mínimo del estado, a menos que este exceda el salario mínimo por hora para un adulto soltero con un hijo.

Sección siete. La sección 5.15.180 del Código Municipal de Burien, titulada “**Salario mínimo por hora de Burien para empleadores de nivel 2**”, se crea de la siguiente manera:

A partir del 1 de julio de 2025, a las 12:01 a. m., los empleadores de nivel 2 pagarán a cada empleado un salario mínimo por hora de al menos USD 2 por encima del salario mínimo por hora del estado de Washington. Cada vez que el salario mínimo por hora del estado de Washington aumente debido a la inflación, el salario mínimo de Burien se ajustará para mantenerse USD 2 por encima del salario mínimo del estado, a menos que este exceda el salario mínimo por hora para un adulto soltero con un hijo.

Sección ocho. La sección 5.15.190 del Código Municipal de Burien, titulada “**Remuneración total**”, se crea de la siguiente manera:

Los salarios, como se define más arriba, no incluirán propinas y planes de beneficios médicos para el nivel estatal del salario mínimo, pero, en el caso del salario mínimo adicional requerido por Burien en virtud de esta ordenanza, los empleadores pueden (aunque no están obligados a hacerlo) incluir propinas y gastos del plan de beneficios médicos como parte del salario mínimo adicional requerido por Burien si el empleador cumple con los requisitos vigentes del salario mínimo estatal y de dicha ciudad.

Sección nueve. La sección 5.15.200 del Código Municipal de Burien, titulada “**Aviso a los empleados**”, se crea de la siguiente manera:

- A. Todos los años, el 1 enero de cada año o antes, Burien creará o facilitará para su impresión o copia un cartel para informar a los empleados de Burien sobre sus derechos en relación con el salario mínimo de la ciudad. En la medida de lo posible desde el punto de vista económico y práctico, Burien facilitará la impresión o copia para su publicación, de un aviso en inglés, español, vietnamita y, posiblemente, en otros idiomas.
- B. Los empleadores deberán exhibir el cartel de aviso del salario mínimo de Burien en un lugar visible y accesible en cada lugar de trabajo o sitio en el que trabajen sus empleados. Los empleadores deberán exhibir el cartel en inglés y en el idioma principal de los empleados de ese lugar de trabajo en particular. Si no es posible exhibir el cartel de aviso, por ejemplo, cuando los empleados trabajan a distancia o no tienen un lugar de trabajo habitual, los empleadores deben entregar el aviso a cada empleado en su lengua materna en un formato físico o electrónico, de una manera que sea razonablemente visible y accesible.
- C. El cartel deberá dar aviso del derecho del empleado a lo siguiente:
 1. El salario mínimo de Burien según esta ordenanza.
 2. No sufrir represalias por solicitar los beneficios de esta ordenanza.
 3. Presentar una queja ante el Department of Labor and Industries.
 4. Iniciar una acción privada tras haber notificado a la empresa acerca del reclamo o la discrepancia con 45 días de antelación, tal y como lo exige esta ordenanza.

Sección diez. La sección 5.15.210 del Código Municipal de Burien, titulada “**Registros del empleador**”, se crea de la siguiente manera:

Cada empleador deberá conservar registros donde se documenten los salarios mínimos y la remuneración pagada a cada empleado según lo exige el L&I, el RCW 49.12 y las leyes relacionadas.

Sección once. La sección 5.15.220 del Código Municipal de Burien, titulada “**Se prohíben las represalias**”, se crea de la siguiente manera:

- A. Ningún empleador ni cualquier otra persona podrá interferir, restringir, negar o intentar negar a un empleado las protecciones previstas en esta ordenanza, ni impedir

que el empleado ejerza sus derechos previstos o protegidos en virtud de esta ordenanza o cualquier ley aplicable, lo que incluye, entre otros, los capítulos 49.46 (Requisitos salariales mínimos y normas laborales), 49.12 (Bienestar industrial), 49.48 (Salarios: pago y cobro), 43.22 (Department of Labor and Industries) del RCW.

B. Ningún empleador ni ninguna otra persona tomará represalias contra ninguna persona que intente hacer uso de los derechos proporcionados o protegidos en virtud de esta ordenanza, que incluyen, entre otros, solicitar información sobre el salario mínimo de Burien o esta ordenanza; compartir dicha información o informar a otros sobre esta ordenanza, o las protecciones relacionadas según la ley; solicitar el salario mínimo de Burien o intentar conseguir el salario mínimo mediante solicitud, reclamo, queja o resolución de disputas, y tomar acciones relacionadas con dichos esfuerzos; o cualquier persona que denuncie o se niegue a ayudar en lo que es o parece ser un intento de infringir esta ordenanza o cualquier ley relacionada. Las represalias prohibidas pueden consistir en el despido, el descenso de categoría laboral, la reducción de la jornada, el cambio de responsabilidad o autoridad, la exigencia de favores inapropiados, o informar o comunicar que la persona de la subsección B, que figura justo encima, o un familiar, amigo íntimo, pareja, prometido o persona de importancia similar no se encuentra legalmente en los Estados Unidos, o que tiene o puede tener problemas reales o presuntos de ciudadanía o estado de inmigración.

C. Presunción refutable: empleados a tiempo completo y a tiempo parcial. Existirá una presunción de represalias refutable si un empleador o cualquier agente o representante del empleador toma medidas de represalia contra un empleado dentro de los 90 días posteriores al ejercicio de sus derechos en virtud de esta ordenanza. El empleador puede refutar la presunción de represalias con pruebas claras y convincentes de que la decisión o medida no fue una represalia y se adoptó con un propósito permisible.

D. Presunción refutable: empleados de temporada actuales. Existirá una presunción de represalias refutable si un empleador o cualquier agente o representante del empleador toma medidas de represalia contra un trabajador de temporada antes de que este finalice su trabajo de temporada si la represalia se produce dentro de los 90 días posteriores a que dicho empleado ejerza sus derechos en virtud de esta ordenanza. El empleador puede refutar la presunción de represalias contra un trabajador de temporada que es empleado en la actualidad, con pruebas claras y convincentes de que la decisión o acción no fue una represalia y se adoptó con un propósito permisible.

E. Presunción refutable: exempleados de temporada. Existirá una presunción de represalias refutable si un empleador o cualquier agente o representante del empleador toma medidas de represalia al no volver a contratar a un exempleado de temporada que ejerció sus derechos en virtud de esta ordenanza, en la siguiente oportunidad de trabajo en el mismo puesto. El empleador puede refutar la presunción de represalias por no

volver a contratar a un trabajador de temporada mediante una preponderancia de la prueba de que la decisión o la medida no fue una represalia y se adoptó con un fin permisible.

F. Estándar probatorio. La prueba de represalias en virtud de esta ordenanza será suficiente si se demuestra que un empleador o cualquier agente o representante del empleador ha tomado medidas de represalia contra una persona y que el ejercicio de los derechos protegidos en esta ordenanza por parte de la persona fue un factor motivante en las represalias, a menos que el empleador pueda probar que se habrían tomado medidas en ausencia de dicha actividad protegida.

G. Esta ordenanza protege a los empleados que fueron víctimas de una infracción errónea de esta ordenanza. El error no es una defensa para infringir esta ordenanza.

H. Quejas. La queja por infracción de esta ordenanza puede presentarse de forma verbal, por escrito (en formato electrónico o en papel) o a través de un tercero que hable en nombre del empleado agraviado, tanto si la queja se refiere a esta ordenanza por su nombre como por su número.

Sección doce. La sección 5.15.230 del Código Municipal de Burien, titulada “**Infracción**”, se crea de la siguiente manera:

El incumplimiento por parte de cualquier empleador de cualquier requisito impuesto al empleador en virtud de esta ordenanza es una infracción sujeta a la aplicación conforme al BMC 5.15.240.

Sección trece. La sección 5.15.240 del Código Municipal de Burien, titulada “**Requisitos de ejecución y notificación**”, se crea de la siguiente manera:

Antes de presentar cualquier acción privada por infracciones de esta ordenanza, el empleado o su representante deben notificar por escrito al empleador que no se le ha pagado ni ha recibido el salario mínimo de Burien a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario antes de la presentación. Este período de cuarenta y cinco (45) días es para que el empleador investigue y corrija, en su totalidad, cualquier infracción real o acordada del salario mínimo de Burien o robo de salario. Si el empleador no corrige la infracción del salario mínimo de Burien o la falta de pago de salarios, o no está de acuerdo con que se produjo una infracción del salario de Burien o una falta de pago de salarios, el empleado o su representante pueden presentar una queja ante el Washington State Department of Labor and Industries relacionada con la infracción del salario mínimo o la falta de pago de salarios. La prescripción quedará suspendida durante esos cuarenta y cinco (45) días. El empleado o su representante deben agotar los recursos administrativos del Washington State Labor and Industries antes de presentar una demanda privada ante el King County District Court.

En virtud de esta ordenanza, si un empleado tiene derecho a recibir salarios mínimos

impagos, el empleador debe pagar los salarios impagos o adeudados más intereses y perjuicios liquidados hasta el doble del importe de los salarios impagos, incluidos los intereses, y puede recibir honorarios razonables de abogados, costos judiciales, gastos y cualquier reparación equitativa o legal que resulte adecuada en función de la gravedad de la infracción y el perjuicio causado al empleado. Si el tribunal determina que hubo represalias, la indemnización por daños y perjuicios se incrementará a tres veces el monto de los salarios impagos, lo que incluye los intereses. Los intereses se calculan a partir de la fecha en que deberían haberse pagado los salarios al tipo de interés legal más alto permitido en el momento del fallo.

Sección catorce. La sección 5.15.250 del Código Municipal de Burien, titulada “**Falta de pago de salarios o robo de salarios**”, se crea de la siguiente manera:

- A. Independientemente del tamaño de la empresa, cada empleador deberá pagar toda la remuneración adeudada a un empleado debido a su empleo en un día de pago regular establecido y en intervalos de pago no superiores a los mensuales.
- B. La infracción de esta sección puede conllevar acciones legales o la aplicación de la ley en virtud del BMC 5.15.240.

Sección quince. Otras leyes. Nada de lo dispuesto en esta ordenanza limitará las protecciones o la regulación de las leyes federales, estatales o del condado en relación con los salarios mínimos o el robo de salarios.

Sección dieciséis. Divisibilidad. En caso de que un tribunal de jurisdicción competente considere que cualquier sección, párrafo, oración, cláusula o frase de esta ordenanza, o su aplicación a cualquier persona o circunstancia, es inconstitucional o carece de validez por cualquier motivo, o en caso de que cualquier parte de esta ordenanza sea sustituida por una ley o un reglamento estatal o federal, dicha decisión o sustitución no afectará la validez de las partes restantes de esta ordenanza ni su aplicación a otras personas o circunstancias.

Sección diecisiete. Ediciones. En esta ordenanza, las partes añadidas van subrayadas y las suprimidas van tachadas, con paréntesis alrededor del texto suprimido.

Sección dieciocho. Correcciones. El secretario de la ciudad y los codificadores de ordenanzas están autorizados a realizar las correcciones necesarias en esta ordenanza, incluida, entre otras, la corrección de errores de redacción o administrativos, referencias, numeración de ordenanzas, números de sección o subsección, y cualquier referencia al respecto.

Sección diecinueve. Fecha de entrada en vigencia. Esta ordenanza se publicará en el periódico oficial de Burien y entrará en vigencia más de cinco (5) días calendario después de su publicación el 1 de enero de 2025, a las 12:01 a. m.

ADOPTADA POR EL CONSEJO MUNICIPAL DE LA CITY OF BURIEN, WASHINGTON, EN UNA REUNIÓN DE TRABAJO REGULAR DEL 18 MARZO DE 2024.


CITY OF BURIEN

Kevin Schilling, Mayor

ATTEST/AUTHENTICATED:

Heather Dumlao, City Clerk

Approved as to form:



Garmon Newsom II, City Attorney

Filed with the City Clerk: February 21, 2024
Passed by the City Council: March 18, 2024
Ordinance No.: 837
Date of Publication: March 22, 2024