

SALARIO MÍNIMO NOTIFICACIÓN POR EL EMPLEADOR

Como empleador sujeto a la Ley de Salario Mínimo de la Ciudad de Flagstaff (en lo sucesivo "la Ley"), el presente formulario sirve como la notificación obligatoria de conformidad con los párrafos 15-01-001-0004C y 15-01-001-003E de la Ley, los cuales requieren que el empleador, (Nombre del Empleador) proporcione notificación por escrito a todos los empleados cubiertos por la Ley que reciban salario regular o compensado con propina de la empresa (Nombre del Empleador) sobre lo siguiente:

APLICABLE A TODOS LOS EMPLEADOS CUBIERTOS

1. Todos los empleados cubiertos por la ley no deben ganar menos que el salario mínimo de (cantidad) por hora desde la fecha de vigencia (intervalo) para todas las horas trabajadas dentro de los límites de la ciudad de Flagstaff, AZ. Un empleado cubierto es una persona que ha trabajado o se espera que trabaje por 25 horas o más en cualquier año calendario y que sea empleado o contratado por un empleador, independientemente de la ubicación del empleador o del estado de inmigración del empleado.
2. Se les prohíbe a todos los empleadores cubiertos a tomar represalias o tomar cualquier acción adversa contra cualquier empleado o persona por ejercer sus derechos, ayudar o informar a un empleado o persona sobre sus derechos bajo la Ley. Un trabajador cubierto tiene derecho a presentar una reclamación salarial con la ciudad, la Oficina de Estándares Laborales o presentar una demanda civil contra un empleador por salarios no pagados y/o mal remunerados. Los empleadores están sujetos a penalidades civiles/multas por violar las disposiciones en virtud de la ley.

APLICABLE A TRABAJOS PAGADOS CON PROPINAS **(Marque aquí si el salario es compensado con propinas)**

Los empleados de (Nombre del Empleador) que reciben pago compensado por propinas están sujetos a la política y las disposiciones de créditos por propinas previstas por la ley. La Ley permite que (Nombre del Empleador) pague un salario por hora reducido y aplique una parte de las propinas como crédito hacia el resto del salario mínimo por hora.

1. Los empleados con trabajo por propina son los que de manera habitual y regular reciben más de \$30 en propinas por mes.
2. Se les permite a los empleadores a aplicar un "crédito por propinas". Un "crédito por propinas" es una deducción del salario mínimo por hora, donde se aplica un crédito por las propinas que forman parte total del salario total pagado a dicho empleado. El "crédito por propinas" produce un salario por hora separado de las propinas en efectivo que se hayan ganado y conservado. Desde la fecha que entró en vigor (intervalo) el "crédito por propinas" no puede sobrepasar \$3,00.
3. A los empleados con propina se les debe pagar un salario por hora de al menos \$10,00 p/h si se aplica la punta máxima de crédito de \$3,00. Un empleador puede optar por ejercer otro crédito por propinas a no exceder los \$3,00 o pagar la totalidad del salario mínimo por hora. (Nombre del Empleador) pagará el salario de **\$13,00 por hora, menos el crédito aplicado por propinas.**
4. El empleado conserva todas las propinas que gana. La Ley no prohíbe que los empleadores tengan un método válido de agrupación o reserva de propinas o un acuerdo de distribución limitada a la participación de los empleados que de manera habitual y regular reciben propinas. Un arreglo válido del empleador para agrupar las propinas puede requerir que usted contribuya una porción de las propinas que usted recibe hacia la reserva antes de que la reserva sea distribuida entre los participantes en el acuerdo. Un cargo de servicio no es una propina.
5. Los empleadores no pueden retener las propinas para cualquier propósito, incluso permitir que los gerentes o supervisores conserven cualquier parte de las propinas de un empleado, independientemente de que el empleador tome un crédito por propinas.
6. El salario total, incluso el total de todas las propinas ganadas y retenidas debe ser igual a por lo menos \$13,00 p/h para todas las horas trabajadas en una semana laboral. Los empleadores deben pagar la diferencia salarial si la tarifa por hora de un empleado está a menos de \$13.00 p/h por cada semana laboral.
7. Se les requiere a los empleadores y a los empleados a monitorear y reportar todas las propinas ganadas y retenidas según regulado por ley.
8. (Nombre del Empleador) no puede aplicar el crédito por propinas a menos que el empleado haya sido informado sobre todas las disposiciones referentes al crédito por propina. La presente notificación cumple dicha obligación.

ACUSE DE RECIBO Y ENTENDIMIENTO POR EL EMPLEADO/LA EMPLEADA

Acuso recibo de la presente notificación por parte de (Nombre del Empleador) y tengo entendido que es mi responsabilidad para leer (o pedir que alguien me lea) la información contenida en el presente documento. Si tengo preguntas acerca de la política o las disposiciones sobre el crédito salarial por propinas, puedo hablar con mi empleador o ponerme en contacto con la Oficina Municipal de Estándares Laborales.

Firma del Empleado(a) _____ Nombre (en letra de molde) _____ Fecha: _____



Office of Labor Standards • 211 W. Aspen Avenue, Flagstaff, AZ 86001-5359
Main Line: (928) 213-2071 • Arizona Relay Service 7-1-1
Email: laborstandards@flagstaffaz.gov • Website: www.flagstaff.az.gov/minwage