



Seattle Office of Labor Standards

Office of Labor Standards - Covid-19 Gig Worker Paid Sick and Safe Time Ordinance Fact Sheet

ENGLISH	Spanish
Gig Worker Paid Sick and Safe Time Fact Sheet	Hoja Informativa sobre la Licencia Laboral Remunerada por Enfermedad y Seguridad para Trabajadores Independientes (Gig Worker PSST)
<p>The Gig Worker Paid Sick and Safe Time Ordinance provides certain gig workers access to paid sick and paid safe time (Gig Worker PSST) from transportation network companies and food delivery network companies. Beginning July 13, 2020, this temporary law allows covered gig workers to take days (24-hour increments) of paid leave to care for their own health and safety, or the health and safety of a family member, under qualifying circumstances. The requirement to provide Gig Worker PSST will expire 180 days after the end of any COVID-19 civil emergency.</p>	<p>La Norma de Licencia Laboral Remunerada por Enfermedad y Seguridad para Trabajadores Independientes otorga a ciertos contratistas tener acceso a la licencia por enfermedad y seguridad con goce de sueldo (Gig Worker PSST, en inglés) que trabajen en compañías de la red de transporte de pasajeros y entrega de órdenes de alimentos. Comenzando a partir del 13 de julio de 2020, esta ley temporal les permite a los trabajadores independientes, que están cubiertos por esta, el tomar días (en periodos de 24 horas) de licencia remunerada para cuidar de su propia salud y seguridad o la salud y seguridad de un familiar, bajo circunstancias que califiquen. El requisito de proporcionar este Gig Worker PSST se vencerá 180 días después de que la emergencia civil sanitaria por Covid-19 concluya.</p>
<p>Which companies are covered by this law? This law applies to Transportation Network Companies (TNCs), licensed according to Seattle Municipal Code 6.310, and Food Delivery Network Companies (FDNCs) that have hired 250 or more gig workers worldwide. FDNCs include companies that offer prearranged food, beverage, or grocery delivery services for compensation using an online or cellphone application to connect customers with delivery workers.</p>	<p>¿A qué compañías aplica esta ley? Esta ley aplica a las Compañías de la Red de Transporte de Pasajeros (TNC, en inglés), que tengan licencia conforme al Código Municipal de Seattle 6.310 y a las Compañías de la Red de Entrega de Alimentos (FNDC, en inglés) que tengan 250 contratistas independientes o más en todo el mundo. Las FNDC incluyen compañías que ofrecen servicios pagados de entrega de alimentos, bebidas o comestibles previamente ordenados, usando una aplicación por internet o por el teléfono que conecta a los clientes con los repartidores.</p>
<p>Which gig workers are covered by this law? This law applies to gig workers who accept offers of trips or deliveries for payment from a covered TNC or FDNC. To be covered by the law, a gig worker must make a trip or delivery with a drop-off or pick-up point in Seattle.</p>	<p>¿Qué trabajadores están cubiertos por esta ley? Esta ley aplica a trabajadores independientes que aceptan ofrecimientos de viajes o entregas a cambio de un pago proveniente de una compañía TNC o FDNC contempladas en la ley. Para ser cubiertos por esta ley, un contratista</p>

	<p>independiente debe hacer un viaje o entrega que tenga como punto de llegada o entrega un lugar en Seattle.</p>
<p>How much Gig Worker PSST do workers earn? Covered gig workers earn one day of Gig Worker PSST for every 30 days worked in Seattle after October 1, 2019. Each day with at least one pick-up or drop-off in Seattle counts towards accrual. Hiring entities also have the option to provide five days of Gig Worker PSST, instead of calculating the standard accrual, for the period between October 1, 2019 and July 13, 2020. Gig workers can consult their company’s Gig Worker PSST policy, or their monthly accrual notifications, to find out which calculation applies to them. Hiring entities must notify covered gig workers of their accrued, reduced and available balance of Gig Worker PSST at least once a month.</p>	<p>¿Cuánto Gig Worker PSST acumulan los trabajadores? Los contratistas independientes acumulan un día de Gig Worker PSST por cada 30 días trabajados en Seattle después del 1 de octubre de 2019. Cada día que tengan al menos un inicio o llegada de viaje en Seattle cuenta para acumular un saldo de días. Las compañías empleadoras tienen la opción de proporcionar cinco días de Gig Worker PSST, en lugar de calcular la acumulación estandarizada, para el periodo que va entre el 1 de octubre de 2019 y el 13 de julio de 2020. Los contratistas independientes pueden consultar las políticas sobre Gig Worker PSST de su compañía, o las notificaciones mensuales de su saldo de tiempo acumulado, para averiguar que calculo les aplican a ellos. La compañías deben notificar a los trabajadores independientes sobre su tiempo acumulado, reducido y disponible de Gig Worker PSST al menos una vez al mes.</p>
<p>How much does a worker get paid for a day of Gig Worker PSST? Gig workers are paid for PSST based on their “average daily compensation,” calculated by the following steps: 1. <u>Determine the gig worker’s highest-earning calendar month since October 1, 2019</u>, only looking at days with work (at least one pick-up or drop-off) in Seattle. Include all payments, bonuses, commissions, and tips. 2. <u>Calculate the average earnings for days worked in Seattle in that highest-earning calendar month</u>. Take the total earnings and divide by the number of days.</p>	<p>¿Cuánto recibe como pago un trabajador por un día de Gig Worker PSST? Los trabajadores independientes reciben un pago por concepto de PSST basado en su “promedio de compensación diaria” calculada a través de los siguientes pasos: 1. <u>Determine cuál fue el mes que tuvo mayores ingresos a partir del 1ero de octubre de 2019</u>, solo tome en cuenta los días que haya trabajado en Seattle (al menos una salida o llegada). Incluya todos los pagos, bonos, comisiones y propinas. 2. <u>Calcule el ingreso promedio de esos días trabajados en Seattle en el mes con el mayor ingreso</u>. Sume los ingresos totales y divídalos entre el número de días.</p>
<p>When can a gig worker use Gig Worker PSST? A gig worker can start using Gig Worker PSST after they have accrued their first day, if they have worked for the hiring entity in Seattle within the previous 90 days. A gig worker can use paid sick and safe time to care for themselves or a family member under the following circumstances:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For care related to mental or physical illness, injury or health condition, medical appointment, or preventive medical care; • When the hiring entity has suspended or discontinued operations by order of a public official to limit exposure to an infectious agent, biological toxin, or hazardous material; • When a gig worker’s family member’s school or place of care has been closed; 	<p>¿Cuándo puede usar el Gig Worker PSST un trabajador independiente? Un contratista puede empezar a usar su Gig Worker PSST después de que han acumulado su primer día, siempre y cuando hayan trabajado en Seattle para la compañía empleadora dentro de los 90 días anteriores. Un trabajador independiente puede utilizar su licencia remunerada por enfermedad y seguridad para cuidar de sí mismos o un familiar bajo las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para recibir atención relacionada a una enfermedad mental o física, lesión o estado de salud, una cita médica o para cuidados preventivos; • Cuando el compañía ha suspendido o interrumpido sus operaciones por orden de un funcionario público para limitar la exposición a un agente patógeno, toxina biológica o un material peligroso;

<ul style="list-style-type: none"> • When the hiring entity has reduced, suspended, or otherwise discontinued operations for any health- or safety-related reason; or • For reasons related to domestic violence, sexual assault or stalking that affect the gig worker or the gig worker’s family or household member. <p>If a gig worker requests more than three consecutive days of Gig Worker PSST, a hiring entity may request reasonable information to verify that a gig worker is taking leave for a covered reason. The hiring entity cannot inquire about the nature of the use, only that the reason is an authorized one.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando la escuela o lugar de atención de un miembro de la familia del contratista han sido cerrados; • Cuando la compañía empleadora ha reducido, suspendido o de otra manera haya interrumpido sus operaciones por alguna razón relacionada con la salud o la seguridad; o • Por razones relacionadas con la violencia doméstica, agresión sexual o acoso que afecten al contratista mismo, a un familiar suyo o a un miembro de su hogar. <p>Si el trabajador independiente necesita más de 3 días consecutivos de Gig Worker PSST, la compañía empleadora puede solicitar información razonable para verificar que el contratista está pidiendo licencia por una razón contemplada en la ley. La compañía no puede preguntar la naturaleza de su uso, solo preguntar que la razón de haber pedido licencia sea por algo autorizado.</p>
<p>How do gig workers access their Gig Worker PSST?</p> <p>A gig worker may request their PSST through the electronic process provided by the hiring entity. Once requested, the use begins immediately and lasts 24 hours. When gig workers request Gig Worker PSST from a hiring entity, they are expected to not accept a trip or delivery for the next 24 hours. Hiring entities must notify workers when their 24-hour increment of Gig Worker PSST will end.</p> <p>If a gig worker accepts a trip or delivery during the 24-hour period, the hiring entity may not penalize the gig worker, but they can deny the gig worker payment for the day of Gig Worker PSST and return that day of Gig Worker PSST back to the worker’s accrued balance.</p> <p>Hiring entities must pay out Gig Worker PSST within 14 calendar days of the request, or at the next regularly scheduled date of compensation.</p>	<p>¿Cómo pueden tener acceso a su Gig Worker PSST los trabajadores independientes?</p> <p>Un contratista puede solicitar su PSST a través del proceso electrónico proporcionado por la compañía empleadora. Una vez solicitada, su utilización comienza inmediatamente y dura 24 horas. Cuando los contratistas solicitan su Gig Worker PSST a dicha compañía, se espera que estos no acepten un viaje o entrega por las siguientes 24 horas. Las compañías deben notificar a los trabajadores cuando su periodo de 24 horas de Gig Worker PSST va a concluir. Si un contratista acepta un viaje o entrega durante este periodo de 24 horas de licencia, la compañía no puede penalizarle, pero puede negarle el pago del día por concepto de Gig Worker PSST y devolver ese día de licencia al saldo de los días acumulados del contratista. Las compañías deberán pagarle su licencia Gig Worker PSST dentro de los primeros 14 días de haberla solicitado o en la fecha siguiente que tiene programada su compensación regularmente.</p>
<p>Covered hiring entities must provide the following written notices to workers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notice of the rights granted by this law, including freedom from retaliation. • The hiring entity’s policy and procedure to meet the requirements of the law. • Monthly notifications of (1) the gig worker’s current rate of average daily compensation for use of Gig Worker PSST, as well as (2) the number of Gig Worker PSST days that have been accrued, reduced, and available for use. 	<p>Las compañías empleadoras deben proporcionar los siguientes avisos por escrito a los contratistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviso de los derechos otorgados por esta ley, incluyendo que se es libre de cualquier represalia. • Las políticas y procedimientos de la compañía empleadora para cumplir con los requerimientos de esta ley. • Notificaciones mensuales de (1) la tarifa actual de compensación diaria promedio del contratista para el uso de Gig Worker PSST, así como también (2) el número de días de Gig Worker PSST que hayan sido acumulados, reducidos y estén disponibles para ser utilizados.

This information must be provided online or by phone application, in English and the worker's primary language.

Esta información debe proporcionarse en línea o a través de una aplicación en el teléfono, en el idioma inglés y en el idioma materno del trabajador.