



Recorded Events

Taller: Leyes Sobre La Normas Laborales (Labor Standards Workshop)

[00:00:35] ¡Hola! Gracias por venir en esta sala conmigo y a los que están escuchando desde cualquier parte de la ciudad de Seattle. ¡Bienvenidos! Soy la directora del Beacon Hill Merchants Association, una organización sin fines de lucro, en función de desarrollo de la comunidad. Estamos en colaboración con la Biblioteca Pública de Seattle, Latino Community Fund y la Oficina de Normas Laborales, para ofrecerles a ustedes información acerca de las leyes que rigen las normas laborales de la ciudad de Seattle en 2017. También me gustaría reconocer a mi comadre de Meneses (Ininteligible) de Times Square punto com porque fue su sugerencia envolver a la Biblioteca. Aquí tenemos también personas de la biblioteca, Jay Lyman, Tina Mat y Chris Harmon.

[00:01:35] ¡Bienvenidos! Antes de continuar, me gustaría decirles que, aunque es un reto para mí hablar y pensar el español, estoy haciendo el esfuerzo porque reconozco la importancia de transmitir la información a la comunidad latina en español. Y por esa razón tengo aquí amigos invitados que me ayudarán con esta tarea. Entonces, es un placer para mí introducir a las personas del panel, que está formado por miembros de Latino Community Fund, South Park Retail Association y el Centro de la Raza y de Microempresarios de Seattle. Por favor, ahora me gustaría de cada uno de ustedes tengan la palabra.

Muy buenas tardes a todos los que escuchan este programa, mi nombre Rocío Arriaga y soy la coordinadora de South Park Merchants Association y estamos aquí para servirles en todas las preguntas que ustedes tengan.

Muy buenas tardes, mi nombre es Jennifer Molina y soy la encargada del programa Desarrollo Económico de Latino Community Fund y cualquier pregunta que tengan, por favor al final de la presentación aquí estamos o también para la página de internet nos pueden buscar.

Hay cinco leyes, entonces vamos a comenzar el programa con las 5 leyes: primero salario mínimo, segundo oportunidad justa de empleo, tercera robo de salario, cuarto tiempo pagado por enfermedad y asuntos de seguridad, quinto

[00:03:23] horarios seguros. Voy a comenzar con la ley que afectan tanto a los empleados y microempresarios. El salario mínimo. Para los empleados depende del tamaño del negocio y si el negocio ofrece beneficios médicos individuales. En el caso de negocios grandes los de 500 trabajadores o más, ofrecen beneficios médicos individuales el salario debe ser \$13.50 por hora. Si

no hay beneficios médicos, el salario debe ser \$15 por hora. En caso de los negocios pequeños, menos de 500 trabajadores el salario debería ser 2 dólares menos, 2 dólares menos lo que ofrecen las empresas grandes con beneficios médicos, 11 \$ por hora y sin beneficios 13. Si el panel, alguien del panel tiene más decir sobre esta Ley.

La diferencia en los salarios como acaba de mencionar Ángela, es de 2 dólares, pero también es, si es que no tiene beneficios médicos, pero también si hay personas que reciban propinas de 2 dólares por hora o más, entonces ellos también, ah, se les considerará como si este es otro beneficio.

OK, vamos a pasar por el segundo, Oportunidad justa de empleo. Esta ley limita el uso de los registros de arrestos y condenas. Se prohíbe anuncios de trabajo que excluyen a los solicitantes con registro de arresto o condena por

[00:05:27] ofensas criminales. Segundo, solicitudes de trabajo con preguntas sobre registro de arresto o condena por ofensas criminales, a menos que el negocio haya evaluado al solicitante en cuanto a los requisitos mínimos. Tercero, la negociación de empleo u otras acciones adversas de empleo basada únicamente en un registro de arresto u ofensas criminales. Voy a continuar leyendo, aunque tienes algo puedes darnos.

Esta es una de las reglas que mucha gente no conoce, pero es muy importante ya que es una de las más que se usan para discriminar empleados, que, pues tienen arrestos criminales, una también muy importante saber de que la Oficina de Leyes Laborales da, les da, un monetario, un award monetario, para, que, si se encuentran en esa situación, si miran ustedes aplicaciones de

[00:06:27] trabajo que tengan esos requerimientos, es muy importante llamar a la Oficina de Leyes Laborales al 206-684-4500 y darles a ellos esta información porque muchos dueños de negocios todavía lo hacen sin saberlo, entonces es muy importante que la oficina de Seattle vaya y hable con ellos para que se les dé una plática acerca de esto y se continúa pasando está, esa discriminación pues ellos tomando necesarios pasos para arreglarlo.

¡Gracias Jennifer! OK, vamos a hablar de la ley tercera, robo de salarios. Es una ley que proporciona protección contra el robo de salarios, los negocios tienen que pagar un, en un día de pago establecido toda la compensación debida y dar a los trabajadores la información escrita acerca de su trabajo y salario. La información por escrito debe incluir nombre e información de contacto de negocio, el salario pagado por el negocio, elegibilidad para ganar horas extras, base de pagado por hora, turno, día, semana o comisión, el día pagado, el día pago establecido. También explicación de la póliza del negocio sobre propinas y declaración detallada de la información de pago en el día de pago establecido. Jennifer

[00:08:21] por favor, puedes hablar de ejemplos de compensación requerida. (Ininteligible) Ejemplos de compensación requerida, como salario mínimo, pago de horas extras,

[00:08:38] proporciona descansos durante el trabajo.

Una de las cosas que quiero mencionar es que, esta colaboración que tenemos con South Park Merchant Association, Beacon Hill Merchant Association y el Centro de la Raza es una colaboración que hemos hecho para ayudar a los dueños de negocios y para que comencemos a hacer una buena comunicación entre los empleados y los dueños de trabajo. Eso quiere decir que muchas veces estas reglas son, tienen tanta información que no la vamos a poder cubrir todas y muchas veces es mejor, pues los invitamos a que vayan a las páginas de internet, pero también saber de qué cada una tiene sus diferentes ejemplos. La mejor manera es que empezemos a hablar con los dueños de negocios y los trabajadores para empezar a hacer esta comunicación.

[00:09:42] Bueno, entonces piensas que no necesitamos redactar todo punto por punto aquí y estamos comenzando con una relación.

Esto es, como diría yo, esto es más general, no hay, en media hora no se puede siquiera cubrir una. Todo.

Entonces, yo siempre, cuando tengo talleres nos enfocamos en una regla y ahora pues tenemos que darle a todos la información de todas. Pero es muy importante que cada taller que va a haber durante el resto del año que cada uno, El Centro de la Raza, Beacon Hill Merchant, South Park Merchant Association, o (Ininteligible) van a tener, que por favor vayan para que miren acerca de, individualmente con más detalle las reglas de derechos laborales.

Entonces si hay preguntas, vamos a pasar por este periodo de preguntas más rápido no necesito leer cada punto, claro, entonces, pero quiero detallar algún las cosas básicas e importantes de cada uno. Ok, entonces voy a pasar por la próxima, tiempo pagado por enfermedad y asuntos de seguridad, la tercera que va, estamos hablando hoy requiere tiempo pagado por cuestiones médicas o de seguridad. Si alguien aquí tiene preguntas sobre esta ley, por favor pueden, pueden preguntar a los panelistas después, eso es, los negocios deben proporcionarles a los trabajadores a tiempo pagado para que cuiden de si mismos,

[00:11:48] a un miembro de la familia es sobre tiempo por enfermedad y tiempo por seguridad.

También es muy importante mencionar, que cada día que se le paga a un empleado se requiere que usted, el empleador, le provea una declaración anotando todas las deducciones como los impuestos sobre ingresos. Todas estas deducciones tienen que estar escritas.

Me gustaría antes de continuar, opinar sobre los agrarios, regresarme un poquito al tema de las cantidades de salarios porque existe una diferencia en el salario mínimo de ciudad a ciudad dentro del estado de Washington. Como ya les mencionó Ángela es desde 15 hasta 11 dólares dentro de la ciudad de Seattle, dependiendo del tipo de compañía en donde ustedes trabajen. Sin embargo, en todo Washington es de 11 dólares la hora. Así que hay muchos trabajadores por ejemplo los que se dedican a la jardinería o a la limpieza de edificios o de casas, muchas veces la misma compañía los mueve de una ciudad a otra, entonces a veces hay esa confusión en que el salario debe de ser el

[00:13:00] mismo, pero no realmente si manejan un salario mínimo existe una diferencia. Por eso es importante que se acerquen a estos talleres que además están siendo ofrecidos en su idioma. Gracias.

Entonces, ahora solamente hay una ley, el quinto, que todavía no he tenido el tiempo de hablar, horarios seguros y eso es muy importante también. Si el trabajador tiene, está trabajando con un empresario grande, más de 500, ellos. Horarios seguros protege a los trabajadores que trabajan por horas en negocios de comida rápida, restaurantes y tiendas comerciales que venden productos al consumidor, tengo la palabra y que cuentan con más de 500 trabajadores a nivel mundial, lo que Rocío dijo sobre la primer ley y ahora

[00:14:18] porque tenemos todo ahora, la introducción de las leyes cinco, cinco leyes, ahora podemos hacer preguntas, hacer rápido, y preguntar.

Es muy importante también mencionar que la ley de horarios seguros fue, es vigente a partir del 1ero de julio de este año, entonces hace bien poquito que acaba de salir. La ciudad de Seattle está también trabajando en mirar cómo se va a implementar esa ley entonces todo lo que sea mirando aquí en la presentación y que también puedan ir a la página internet para aprender de eso, es algo que no, no le funciona mucho a dueños de pequeños negocios de nuestra comunidad pero es más para corporaciones pero claro que le afecta a los trabajadores que trabajan para corporaciones grandes, pero una vez más, es muy importante saber que es una ley que la misma manera que ustedes están aprendiendo nosotros estamos aprendiendo, la ciudad también está

[00:15:18] aprendiendo de cómo implementar mejor.

En este tema es importante recordar que existe diferencia de ciudad a ciudad, entonces por ejemplo los días de enfermedad como estaban mencionando también depende si trabajan en Seattle, por ejemplo, se van acumulando el tiempo, va haciendo una hora por cada 40 horas laboradas dentro de Seattle, pero tiene que ser dentro de Seattle donde les van a manejar estos días de enfermedad e incluso en muchas compañías los hacen acumulativo. Los días de seguridad son más bien cuándo existe algún problema y el trabajador no quiere informar porque no puede ir a laborar ese día.

Entonces un ejemplo que tenemos muy claro es muchas veces la violencia doméstica.

Desafortunadamente las personas violentadas no quieren exponer su situación ante su patrón o ante sus compañeros, y entonces no saben cómo decir que ese día no quieren ir a trabajar porque están golpeados y es obvio así que pueden llamar a su trabajo y decir que ese día van a tomar un día de seguridad y que no van a poder asistir a su trabajo y el patrón no puede obligarlos a decir el por qué no pueden asistir porque él está de antemano pidiendo un

[00:16:38] día de seguridad. Sin embargo, estos días de seguridad son un periodo corto, son de 2 días, para el tercer día, el trabajador si tendría que informar por qué razón no está yendo a laborar. Sin embargo, hemos, se ha encontrado o realmente por eso la ciudad de Seattle está haciendo todos

estos cambios porque existe mucho este tipo de situaciones. Y desafortunadamente, pues la gente no denuncia y se les quiere ayudar de alguna forma.

Gracias. Entonces ¿hay preguntas? Ahora, vamos a comenzar con preguntas, cualquier ley, cualquiera ley.

Mientras este en Seattle el patrón debe contar las horas que vas a trabajar en Seattle. Y si debe de tener un incremento, probablemente en algunos centavos o algún dólar dependiendo en qué ciudad también usted está trabajando porque hay otras ciudades de Washington que incluso también están incrementando los salarios, pero no todos.

La pregunta era si es ilegal preguntarle a alguien de su récord criminal. Si es ilegal para trabajos. Antes era de que se usaban, pero ahora es algo que pues, hay muchas personas que desafortunadamente, un récord criminal no quiere decir que haya sido no todo el tiempo, es algo grandísimo son gentes que una o algo que pasó desafortunadamente

[00:18:06] les dejo algo pequeño en su récord y pues no todo el tiempo eso, automáticamente te quitaba de los trabajos y la ciudad se dio cuenta de que digas tú sí por algún razón te, te tienes un récord tu por parking ticket o por algo de que, algo que te llegó ahí, no quieres decir que fue criminal, que mataste a alguien, o que se quedó algo más grande, entonces es más para poderle dar la oportunidad a todas las personas que quizás cometieron un error cuando eran jóvenes a los 16 años y ahora a los 20, 30 todavía le sigue afectando eso. Se tiene que dar oportunidad al trabajador que llegue a esa entrevista.

Si, precisamente este era una discusión que teníamos hace un poquito con esto de los derechos laborales porque existía un, un punto cuando un empleador solicita el expediente del trabajador entonces antes se solicitaban los récords criminales y creo que a lo mejor no están ilegal preguntarlo, aquí lo ilegal es que quieran hacer con el empleado, algo como despedirlo o quitarle horas de descanso o afectarlo de alguna forma o incluso no contratarlo como bien nos informan, por eso no es, no es, si ustedes no contestan la pregunta, no están ustedes

[00:19:31] incurriendo en ninguna falta, porque al final de cuentas ya no es considerado en Seattle el récord criminal como un atenuante para que ustedes tengan algún cambio en su empleo.

Si, muchas, muchas gracias, de eso si, de pronto nos quedamos o yo me quedé con lo que explicó Jennifer que muchas, muchas veces pequeñas situaciones, pequeñas violaciones que se tienen en el récord son utilizadas en contra, pero definitivamente lo que acaba de decir José es totalmente correcto. Si el tipo de trabajo y el récord que tenga el empleado afecta el trabajo como en el caso de un asilo o de un Day Care, un kindergarten, o una escuela, existe pedofilia o abuso a personas, por supuesto que le va a ser negado el trabajo porque eso afecta directamente el tipo de labor que esta persona va a hacer. Pero aquí también estábamos mencionando muchos récords criminales ligeros. Entonces sí, sí precisamente por eso a veces nos confundimos y es importante acercarnos e investigar más sobre el tema de acuerdo a la situación que cada uno tengamos.

La pregunta es si un

[00:20:45] jornalero ha laborado algunos pocos días de trabajo, uno o dos días, por qué existen muchas personas que se contratan de esta forma y si la persona que los empleo se está negando a cubrir el pago de estos días ¿Qué puede hacer el empleado?

Lo que se le recomienda en este caso, aunque le paguen cash, siempre mantengan un récord, de cuántas horas trabajo, cuánto se le pago, porque si al final de ese trabajo, al final del mes, no le paga las horas que usted trabajó, como, aunque sea como jornalero, aunque sea que le pague, le pagaron cash, en la ciudad de Seattle aplica a todos, sean documentados o indocumentados, las leyes del salario mínimo les aplican a todos. Entonces, lo que se les recomienda aparte de que su empleado por ley tiene que tener ese récord, de cuántas horas trabajo y cuanto se le pagó, pero al empleado también se le recomienda que tenga esa evidencia por si el día de mañana llega acaso de que tiene que llevar a la corte, tienes que poner una, una, una queja con, contra el empleador a la ciudad ese récord sirve como prueba de que trabajó esas horas y ese es el trabajo que hizo y se le prometió X cantidad por hora.

También es muy importante, ustedes como dueños, dueños

[00:21:59] de trabajadores, ustedes, de negocios, es muy importante que estas conversaciones pasen con sus trabajadores ¿Por qué? Porque muchas veces los trabajadores no les van a pedir eso, entonces para que no pasen problemas, este, como, para mejor que usted tenga su negocio de la mejor manera, ustedes a empezar a tener, tener esos records, ¿Por qué? Porque también nosotros estamos informando a trabajadores que ellos tengan acceso a estos récords y si algún problema de que tenemos que mirar quién es quién, pues, ustedes nos dan información de ustedes, ellos nos dan información de ellos y podemos comparar para saber que todos estén protegidos por qué la ley es proteger a todos.

Si, además nos ha llegado un caso donde un, un empleador le estaban metiendo una queja porque según no le estaban pagando horas, pero el empleador como tenía ese récord bien hecho tenía el, el sus, su cuaderno con todas las horas de todos sus empleados. Lo que pasa es que el empleador estaba mintiendo en, en las notas que él hizo y estaba poniendo horas extras, entonces como dueño de negocio así se protegió el dueño de negocio teniendo

[00:23:10] El su récord y también adicional el tenías cámaras que veían cuando hizo el Check in, cuando hizo el Check out y con eso comprobó que el empleado, empleador nada más trabajo ciertas horas cuando él estaba exigiendo o le estaba cobrando más y al revés también como, como empleados también tenemos ese derecho de nosotros tener ese récord por si del otro lado sale igual. Entonces, está ley es como para proteger a los dos lados, al empleador y el empleado. Que sea un récord que está quedando de cuántas horas trabajo y cuánto se le ha prometido en pagar.

Pues desafortunadamente no hay nada que se puede hacer directamente, pero es una cosa que siempre yo le digo a todas las personas trabajadoras especialmente y a dueños de negocios también

que tenemos que saber que, en el estado de Washington, todos los trabajadores independientemente de su estatus migratorio tienen derechos laborales y es lo que, no muchas personas no saben, entonces como hay siempre, siempre va haber casos de dueños de negocios pues se aprovechan y también va a haber casos de trabajadores que

[00:24:15] se aprovechan. Entonces, es como mientras más comunicación tengamos entre uno al otro y les digamos, oye al trabajador, sabes que quizá tu estatus migratorio, es indocumentado pero también tienes derechos para ciertas cosas, claro que, actualmente siempre en esta nuestra situación ahorita de nuestro clima político es mucho más difícil ahorita apoyar a alguien o hacerle que veas una queja porque, porque, ellos aunque sepan que, aunque les digamos de que, eso es un problema, siempre van a tener el miedo de eso, de que número uno, que les pueden quitar su empleo, y número dos, pues que los van a deportar.

Técnicamente no, porque según las leyes es, un empleador no puede emplear alguien sin documentos, esa es la ley federal. Sí, sí. Y hay un sistema, se llama E-Verify que en muchas corporaciones grandes usan para verificar el número de Seguro Social, si tienen permiso de trabajo o no, eso es a nivel federal. A nivel estatal y a nivel de la ciudad de Seattle, la ciudad de Seattle tiene, no es ley, es orden de ciudad Santuaria, que dice que no van a usar recursos de la ciudad de Seattle para colaborar con inmigración. Esto, si un empleador o dueño de negocio mete una queja a un empleado con la ciudad de Seattle, la ciudad de Seattle no va a compartir esa información con inmigración o con el gobierno federal, pero si ese negocio mete una queja directamente con ICE o con inmigración ahí sí desafortunadamente

[00:25:52] no hay nada que se puede hacer porque es directamente con el gobierno federal y como todo está ya complicada toda esa situación, las leyes están, están a veces en contra de cada una. Pero eso es la realidad política en la que vimos ahorita y por lo menos aquí en Seattle y en el estado de Washington las leyes para, la razón de las leyes son para la protección del trabajador y del empleador, ya como, como interactúan o como se conflictúan con las leyes migratorias federales, ese creo que es, es otro tema separado que nos podemos tardar todo un día hablar en eso pero por lo menos aquí en Seattle y en el estado de Washington esas leyes son hechos para proteger el trabajador y el dueño de negocio para asegurar que todo esté hecho bien y este hecho que hay algún récord y que las leyes que están saliendo que se apliquen bien.

Y cómo José dice esto es un tema que pues claro podemos hablar mucho de eso. Pues si tienen más preguntas específicas a eso porque nosotros somos, no somos, no somos abogados entonces te, siempre es muy importante

[00:26:57] Referirlos ustedes a la ciudad de Seattle, como dueños de negocios es muy importante que llamen a la Oficina de Derechos Laborales. Una vez más números 206-684-4500 y para trabajadores y también dueños de negocios, para trabajadores más importantes pueden llamar a Fair Work Center tener y el número es 1-844-485-1195, 1-844-485-1195.

La pregunta fue que si alguien trabaja más de 40 horas le da tiempo de enfermedad y asuntos de seguridad si eran dos, dos horas aparte, por ejemplo, alguien trabaja 40 horas, se le da una hora de enfermedad y aparte una hora de seguridad ¿Cierto? ¿Fue la pregunta? Ok, si, entonces la pregunta es si eran dos cuentas separadas, una cuenta para horas enfermedad y una cuenta para horas de seguridad.

Y la respuesta es que no, realmente dentro de la ciudad de Seattle el empleador va a estar contando las horas que va a trabajar el empleado y por cada 40 laborada es una hora ya sea que el empleado la utilice como hora de seguridad o hora de enfermedad, lo que mencionábamos al inicio es que cuando están tomando horas de seguridad y pensemos que tienen 8 días entre que pueden ser utilizados en horas de enfermedad o horas de seguridad, únicamente para horas de seguridad

[00:28:23] pueden ser dos días porque al tercer día la persona ya tendría que informar por qué razón, porque cuando son cuestiones de seguridad el empleador no va a solicitar un comprobante de que es lo que está sucediendo, pero cuando es una enfermedad muy probablemente si le solicite que lleven una receta médica o alguna visita a alguna clínica que hayan ido. Entonces por esa razón es que al tercer día en cuestión de seguridad si tendrían que presentar a una justificación del porqué, pero se cuantifican dentro de las mismas listas las dos para el empleado.

¿Hay otra pregunta?

Me gustaría repetir lo que mencionó Jennifer hace rato, que estas leyes a veces son tan complicadas que aplican a cada caso diferente,

[00:29:10] entonces a veces también se escuchan que esta ley se le aplica cierto manera a tal persona, tal vez se le aplica diferentes dependiendo de muchos factores, tamaño de la compañía, tipo de industria, cuántas horas ha trabajado, entonces es importante que si llega un caso que piensa que le están afectando, que le no le están pagando las horas que le deben de pagar o los están discriminando, o le preguntaron sobre su récord criminal a la hora de la aplicación, llamen a una de las organizaciones que están aquí o a la ciudad de Seattle directo para recibir más info, más información más específica porque cada caso es muy específico y muy, muy diferente a los demás entonces no es de que todas esas preguntas van a contestar las preguntas de todo, a cada caso es diferente entonces tenemos aquí a Beacon Hill Merchant Association, South Park Merchant Association, El Centro de la Raza, Latino Community Fund y también hay otras organizaciones haciendo este

[00:30:10] trabajo a través de la ciudad.

También es muy importante recordar que eso depende del tamaño del negocio porque estamos hablando de leyes que, si usted tiene un negocio, que tienes más empleados, pues claro estas leyes y aún más se van a aplicar a usted, pero si tienen como hablamos antes, una taquería, un restaurante, que son tres o seis empleados, las leyes son poco, como dijimos antes, se aplican un poco diferentes, a cada negocio, a cada trabajador.

[00:30:39] Y para la grabación la pregunta era que si el tiempo a acumulado de tiempo seguro a la hora de dejar ese trabajo se le debe al empleado o se pierden estas horas.

Y la respuesta fue que las horas pueden ser acumuladas para el siguiente año sin embargo no pueden ser pagadas con dinero en efectivo en algunas compañías las vacaciones si las cubren con dinero en efectivo porque ya no las acumulan, pero las horas de enfermedad y de seguridad solamente se pueden acumular y dependiendo también del tipo de compañía como mencionó Jennifer porque todas estas leyes afectan dependiendo del tamaño de la compañía y del giro del negocio.

Si no tienen más preguntas pues una vez como yo les digo a la gente, esta es mucha información que, es demasiado, estamos aquí sentados y muchas veces están aburrida y no están que, la verdad, muchas preguntas que, quizás por el momento no podemos preguntarlas, pero como diría una vez más, por favor busquen la página de cada organización de aquí o la página de la ciudad de Seattle también tiene información español no mucha pero también ellos siempre tienen personas que les pueden traducir y nosotros también podemos

[00:31:53] traducir lo más que podemos.

A mí me encantaría agregar para todas las personas de habla hispana que están escuchando este podcast que recuerden que estamos en un país de primer mundo y las leyes cambian, y desafortunadamente nosotros a veces traemos en nuestro chip laboral incluidas algunas leyes de nuestros países y aquí no son las mismas. Entonces queremos que nos den los beneficios que estaban en nuestro país o queremos nosotros que se nos cubra o utilizar cuestiones que utilizamos en nuestros países, es decir cada situación es diferente. Las leyes algunas son parecidas, pero no son iguales y cada empleado dependiendo del tamaño de empleados que tenga o sea si su compañía es grande o chiquita o el giro, el tipo de trabajo que ustedes tengan. Las leyes cambian. No todos recibimos propinas, no a todos se nos dan vacaciones, no a todos se nos respeta en nuestro trabajo, pero tampoco no todos los trabajos son malos, entonces es muy bueno que en estas situaciones de leyes se acerquen a las librerías que siempre van

[00:33:02] a tener información en español o en Seattle, la mayor parte de las librerías tienen información para los pequeños negocios, tienen información sobre las leyes y también como mencionó Jennifer existen otros muchos lugares como la Oficina de Derechos Laborales, como la oficina de trabajo justo y las asociaciones sin fines de lucro como las de nosotros, dónde estamos con todo placer para servirles acerca de todas las dudas que tengan en derechos laborales, y no la sabemos porque no lo sabemos todo, podemos investigarlas para ustedes y estamos impartiendo otros talleres en español en South Park, en Centro de la Raza, en Latino Community Fund, aquí en la librería de Beacon Hill van a seguir dando, en Casa Latina, etc. Existen muchos lugares donde realmente podemos acceder esta información tan importante

[00:33:53] para respetar los derechos laborales y para no entrar en problemas innecesarios por ignorancia. Gracias.

Pero también quiero agregar a eso que la librería o biblioteca también dan muchos más recursos a negocios pequeños, y apenas aprendí esto que pueden venir a una biblioteca y pedir información sobre el mercado, cuántos, con las demográficas de una vecindad, de una ciudad, hacer análisis de mercado, y eso es un gran recurso especialmente para alguien que apenas está empezando un negocio. Entonces, vengan a sus bibliotecas locales, accedan a los recursos que tienen ahí también como mencionó Rocío, hay muchos más recursos a través de las organizaciones, entonces muchas gracias por escucharnos el día de hoy, muchos besos a los (Ininteligible). Gracias Ángela por organizar todo está esa conversación muy importante que, si siempre va a haber muchas preguntas, pero vamos a estar aquí disponibles para tratar de asegurar que nuestra comunidad este bien informada y tengamos información adecuada para protegernos como empleado o como empleador.

OK, gracias José Vázquez, Jennifer Molina de Latino Community Fund, Rocío Arriaga de South Park Business Association también Enrique del Centro de la Raza, y los otros que están aquí con nosotros hoy. También hay un sitio, los sitios que están importantes ahora voy a tratar de darte, darte la información, información [www punto Seattle punto gov](http://www.punto.seattle.gov) ¿Cómo se dice backlash? No sé, ayúdame. Labor Standars Languages Spanish. La información está disponible allí.

[00:35:56] También la biblioteca tiene su programa Ayudando a los Microempresarios SPL [punto org business](http://punto.org/business).

¡Gracias a todos! (Aplausos)