



**CITY OF ALBUQUERQUE**  
*Ciudad de Albuquerque*

**REGULAR MUNICIPAL ELECTION 2017**  
***ELECCIÓN REGULAR MUNICIPAL 2017***

**October 3, 2017**  
***3 de octubre, 2017***

**PROPOSED ORDINANCE**  
***ORDENANZA PROPUESTA***

## **PROPOSED ORDINANCE**

**An initiative Ordinance of the City of Albuquerque Amending Title 13 of the Albuquerque Municipal Code to Allow Employees to Accrue and Use Sick Leave; Establishing Procedures for Notice, Recordkeeping, and Enforcement.**

**WHEREAS, approximately 49% of private sector workers and 77% of part-time workers in Albuquerque lack paid sick time, which compels them to work when they should be recuperating from illness or injury and increases the risk of passing illness to others.**

**BE IT ORDAINED, BY THE PEOPLE OF THE CITY OF ALBUQUERQUE:**

### **“§ 13-16-1. SHORT TITLE**

**This article may be cited as the “Albuquerque Healthy Workforce Ordinance.”**

### **§ 13-16-2. DEFINITIONS**

**CITY.** The City of Albuquerque.

**DEPARTMENT.** The Office of the City Attorney, unless the mayor designates a different city agency.

**DOMESTIC PARTNER.** A person with whom another person maintains a household and a mutual committed relationship, without a legally recognized marriage.

**EMPLOYEE.** Any person an employer suffers or permits to perform work, or hires with the expectation of performing work, for monetary compensation for at least 56 hours in a year within the municipal limits of the city, including on a part-time, seasonal or temporary basis.

**EMPLOYER.** An EMPLOYER is as defined in Section 13-12-2 of this Code or any nonprofit organization, partnership, association, corporation, or charitable trust with a physical premises within the City of Albuquerque. EMPLOYER shall not include the State of New Mexico or any employee thereof.

**FAMILY MEMBER.** A spouse or domestic partner; a child, sibling, parent, grandparent, grandchild, or legal ward or guardian of the employee or of the

employee's spouse or domestic partner (whether of a biological, foster, adoptive or step relationship), and the spouses or domestic partners of these individuals; a person to whom the employee stands or stood in loco parentis; or any other individual related by blood or affinity whose close association with the employee or employee's spouse or domestic partner is the equivalent of a family relationship.

**LARGE EMPLOYER.** An employer that is not a small employer as defined herein.

**PAID SICK TIME.** Time that is compensated at the same hourly rate and with the same benefits, including health care benefits, as the employee normally earns during hours worked and is provided by an employer to an employee for the purposes described in section 13-16-3 of this article, but in no case shall the hourly wage be less than that provided in Chapter 13, Article 12 of the Albuquerque Code of Ordinances.

**SMALL EMPLOYER.** An employer of fewer than forty (40) individual employees. In determining the number of employees, all employees shall be counted whether they are full-time, part-time or temporary employees and whether or not they perform work within the City. When the number of employees fluctuates in any year, the number of employees shall be determined by the number of individuals employed in the previous year.

#### **§ 13-16-3. PAID SICK TIME**

(A) An employer shall provide employees accrued paid sick time for: An employee or employee's family member's mental or physical illness, injury or health condition; including medical diagnosis, care, treatment, or recovery; for preventive medical care; for closure of the employee's place of business or family member's school or place of care for public health reasons; or for absence necessary due to domestic violence, sexual assault or stalking suffered by the employee or employee's family member, provided the leave is to obtain medical or psychological treatment, relocate, prepare for or participate in legal proceedings, or obtain related services.

**(B) Employees shall accrue a minimum of one hour of paid sick time for every 30 hours worked. Employees of large employers cannot use more than 56 hours of paid sick time in a year, and employees of small employers cannot use more than 40 hours of paid sick time in a year, unless the employer's policy provides for a higher limit. Paid sick time shall begin to accrue on the first day of employment. Employees shall be entitled to use accrued paid sick time beginning on the 90th calendar day following the first day of employment or the effective date of this law, whichever is later, unless the employer's policy provides that employees may use accrued time earlier. Employees exempt from overtime requirements under federal and state law will be assumed to work no more than 40 hours in each work week for purposes of paid sick time accrual.**

**(C) Paid sick time shall be carried over to the following year. If an employee is transferred but remains employed by the same employer, or if a successor employer replaces the original employer, or if an employee separates from employment but is rehired by the same employer within 12 months, the employee is entitled to all previously accrued paid sick time, unless it was paid out. An employer may, but is not obligated to, loan paid sick time to an employee in advance of accrual by such employee or pay out unused accrued paid sick time when an employee separates from employment.**

**(D) An employer with a paid leave policy that meets or exceeds the requirements of this Ordinance is not required to provide additional paid sick time or in any way reduce the benefits provided to employees.**

**(E) An employer may require reasonable documentation that paid sick time has been used for a covered purpose only if the employee uses 3 or more consecutive paid sick days. An employer may not require that the documentation explain the nature of any medical condition or the details of the domestic violence, sexual assault, or stalking. All information an employer obtains related to the employee's reasons for taking paid sick time shall be treated as confidential and not disclosed except with the permission of the affected employee. If an employer chooses to require documentation for paid**

sick time, the employer is responsible for paying all out-of-pocket expenses the employee incurs in obtaining the documentation.

**§ 13-16-4. EXERCISE OF RIGHTS PROTECTED; RETALIATION PROHIBITED.** An employer shall not intimidate, retaliate, discipline, discharge, suspend, assign to less favorable duties, refuse to hire, reduce pay or hours, refuse to assign additional hours, report an employee or an employee's family member to any law enforcement agency, or take or threaten any adverse action whatsoever against an employee because the employee has exercised rights protected under this Ordinance or has in good faith alleged violations of this Ordinance, whether mistakenly or not. There shall be a rebuttable presumption of a violation of this section whenever an employer takes any adverse action against a person who, within 90 days, exercised rights protected under this Ordinance or has in good faith alleged violations of this Ordinance, whether mistakenly or not. An employer shall not require an employee to find a replacement worker as a condition of using paid sick time or count use of paid sick time in a way that will lead to any adverse employment action.

**§ 13-16-5. NOTICE AND RECORDS.** On or before the effective date of this Ordinance, the Department shall make available on its website a summary notice to employees in English and Spanish of each provision of this Ordinance. Employers shall provide this notice to each employee on the first day of employment, and shall post it in a conspicuous place in each establishment where employees are employed. Employers shall maintain payroll records for each employee showing the weekly hours worked, wages paid, and amount of paid sick time accrued or used each pay period, and shall print this information in the written receipt required by NMSA § 50-4-2. All records shall be retained for four years and made available for inspection and copying upon request by the Department or the employee. Failure to maintain records shall give rise to a rebuttable presumption that the employer has violated this Ordinance, and the fact finder may rely on employee's reasonable estimates in calculating damages.

**§ 13-16-6. ENFORCEMENT.** The Department shall implement and enforce this article, shall have investigation and inspection authority as provided in 29 U.S.C. section 211(a), shall enforce this article on behalf of an aggrieved worker upon receipt of an individual worker complaint and/or on a workplace-wide basis when the investigation reveals a general policy or practice of noncompliance, and shall promulgate appropriate guidelines or rules for such purposes. The Department shall have the power to impose penalties payable to the city for violations of this article and to grant an employee(s) or former employee(s) all appropriate relief. The Department shall maintain confidential the identity of any complainant provided, however, that with the authorization of such person, the Agency may disclose his or her name and identifying information as necessary to enforce this Ordinance or for other appropriate purposes. The Department or any person or any entity a member of which is aggrieved by a violation of this article may bring a civil action individually or as a class action under state law in a court of competent jurisdiction within four years from the date the alleged violation occurred. Upon prevailing, the plaintiff or plaintiffs shall recover all appropriate legal or equitable relief, the costs and expenses of suit and reasonable attorney's fees, and liquidated damages calculated at three times the value of the unpaid sick time accrued; and in the case of retaliation, the plaintiff shall recover actual damages, including but not limited to back pay, and shall have a right to reinstatement or other appropriate relief. Any employer found to be in violation of this article shall also be liable for a civil penalty of fifty dollars per week for each separate violation, not to exceed five hundred dollars per employee.

**§ 13-16-7. RELATIONSHIP TO OTHER REQUIREMENTS.**

(A) This article shall not be construed as creating or imposing any requirement in conflict with, nor to preempt or otherwise limit or affect the applicability of, any other law, regulation, requirement, policy, or standard that provides for more generous compensation, rights, benefits, or protections. Nothing contained in this article prohibits an employer from establishing more generous policies than those established under this Ordinance.

**(B) This article shall not be construed to diminish or impair the rights or obligations of an employee or employer under any valid contract, collective bargaining agreement, employment benefit plan or other agreement providing more generous paid sick time to an employee than required herein. Employers subject to this Ordinance may by collective bargaining agreement provide that this Ordinance shall not apply to employees covered by that collective bargaining agreement.**

**§ 13-16-8. SEVERABILITY.** If any section, paragraph, sentence, clause, word, or phrase of this Chapter is for any reason held to be invalid or unenforceable by any court of competent jurisdiction or if application thereof to any person or circumstance is judged invalid, such decision shall not affect the validity of the remaining provisions of this Chapter.

**§ 13-16-9. COMPILATION.** This Chapter shall, amend, be incorporated in, and made part of the Revised Ordinances of Albuquerque, New Mexico, 1994.

**§ 13-16-10. EFFECTIVE DATE.** This Ordinance takes effect 90 days following the date of enactment or on the date of termination of any collective bargaining agreement.

**§ 13-16-11. AMENDMENT BY CITY COUNCIL.** This Chapter may be amended by the City Council without a vote of the people as regards the implementation or enforcement thereof, in order to achieve the purposes of this Chapter, but not in a manner that alters the effective date or lessens the substantive requirements of this Chapter or its scope of coverage.”

## **ORDENANZA PROPUESTA**

**Ordenanza de iniciativa de la Ciudad de Albuquerque para Enmendar el Título 13 del Código Municipal de Albuquerque para Permitir que los Empleados Acumulen y Usen Licencia por Enfermedad; para Establecer Procedimientos para la Notificación, el Registro y el Cumplimiento.**

**CONSIDERANDO** que aproximadamente el 49% de los trabajadores del sector privado y el 77% de los trabajadores de medio tiempo de Albuquerque carecen de tiempo de licencia por enfermedad remunerada, lo cual los obliga a trabajar cuando deberían estar recuperándose de una enfermedad o de una lesión, e incrementa el riesgo de que transmitan una enfermedad.

**ASÍ LO ORDENA EL PUEBLO DE LA CIUDAD DE ALBUQUERQUE:**

### **“§ 13-16-1. TÍTULO ABREVIADO**

**Esta artículo puede citarse como la “Ordenanza Relativa a Trabajadores Sanos de Albuquerque”.**

### **§ 13-16-2. DEFINICIONES**

**CIUDAD.** La Ciudad de Albuquerque.

**DEPARTAMENTO.** La Oficina del Abogado Municipal, a menos que el alcalde designe otra agencia de ciudad.

**PAREJA DE HECHO.** Persona con quien otra persona mantiene un hogar y una relación de compromiso mutuo sin un matrimonio legalmente reconocido.

**EMPLEADO.** Persona a quien un empleador acepta o permite que realice trabajo, o a quien contrata con la expectativa de que realice un trabajo, por una remuneración monetaria durante al menos 56 horas en un año dentro de los límites municipales de la ciudad, lo cual incluye empleos de medio tiempo, estacionales o temporales.

**EMPLEADOR.** EMPLEADOR corresponde a la definición de la Sección 13-12-2 de este Código o a cualquier organización sin fines de lucro, sociedad, asociación, corporación o fundación benéfica con un establecimiento físico dentro de la Ciudad de Albuquerque. El término EMPLEADOR no incluye al Estado de Nuevo México ni a ningún empleado del mismo.

**FAMILIAR.** Un cónyuge o pareja de hecho; un/a hijo/a, hermano/a, padre/madre, abuelo/a, nieto/a o pupilo o tutor legal del empleado o del cónyuge o pareja de hecho del empleado (ya sea biológico, de acogida, adoptivo o de una relación no consanguínea), y los cónyuges o parejas de hecho de estos individuos; una persona con quien un empleado se encuentra o estuvo en lugar de los padres; o cualquier otra persona relacionada por sangre o afinidad y cuya asociación cercana con el empleado o el cónyuge o pareja de hecho del empleado sea equivalente a una relación familiar.

**EMPLEADOR GRANDE.** Un empleador que no es un pequeño empleador como aquí se define.

**LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA.** Tiempo que es remunerado con el mismo salario por hora y con los mismos beneficios, incluidos los beneficios de salud, que el empleado normalmente recibe durante las horas trabajadas, pagado por un empleador a un empleado para los fines descritos en la sección 13-16-3 de este artículo, pero en ningún caso el sueldo por hora será menor al previsto en el Capítulo 13, Artículo 12 del Código de Ordenanzas de Albuquerque.

**PEQUEÑO EMPLEADOR.** Un empleador con menos de cuarenta (40) empleados individuales. Para determinar el número de empleados, se deben contar todos los empleados, ya sean de tiempo completo, de medio tiempo o empleados temporales, y ya sea que trabajen o no dentro de la Ciudad. Cuando el número de empleados fluctúe durante cualquier año, el número de empleados se determinará por el número de individuos empleados en el año anterior.

#### **§ 13-16-3. LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA**

(A) Todo empleador proporcionará a los empleados tiempo de licencia por enfermedad remunerada acumulado por: Enfermedad mental o física, lesión o afección de un empleado o de un familiar del empleado; incluidos el diagnóstico médico, el cuidado, el tratamiento o la recuperación; atención médica preventiva; cierre del lugar de negocios del empleado o de la escuela o lugar de atención del familiar por razones de salud pública; o ausencia

necesaria debido a violencia intrafamiliar, agresión sexual o acoso sufrido por el empleado o un familiar del empleado, siempre que la ausencia sea para obtener tratamiento médico o psicológico, para mudarse, para prepararse o participar en procedimientos legales o para obtener servicios relacionados.

(B) Los empleados acumularán un mínimo de una hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas. Los empleados de empleadores grandes no pueden usar más de 56 horas de licencia por enfermedad remunerada en un año y los empleados de pequeños empleadores no pueden usar más de 40 horas de licencia por enfermedad remunerada en un año, a menos que las políticas del empleador indiquen un límite más alto. El tiempo de licencia por enfermedad remunerada comenzará a acumularse el primer día de empleo. Los empleados tendrán derecho a usar licencia por enfermedad remunerada acumulado a partir del día calendario 90 posterior al primer día de empleo o de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, lo que sea más tarde, a menos que las políticas del empleador estipulen que los empleados pueden usar el tiempo acumulado antes de esa fecha. Se supondrá que los empleados exentos de cumplir con los requisitos de horas extras conforme a las leyes federales y estatales trabajan no más de 40 horas por cada semana laboral para propósitos de acumular tiempo de licencia por enfermedad remunerada.

(C) El tiempo de licencia por enfermedad remunerada pasará al siguiente año. Si un empleado es transferido pero sigue siendo empleado del mismo empleador, o si un empleador sucesor reemplaza al empleador original, o si un empleado deja su empleo pero el mismo empleador vuelve a contratarlo dentro de los 12 meses posteriores, el empleado tiene derecho a todo el tiempo de licencia por enfermedad remunerada anteriormente acumulado, a menos que se lo hayan pagado. Aunque no tiene obligación, un empleador puede prestar a un empleado tiempo de licencia por enfermedad remunerada antes de que dicho empleado lo acumule o puede pagar el tiempo de licencia por enfermedad remunerada acumulado que no haya usado el empleado cuando deja el empleo.

**(D) Un empleador con políticas de licencia remunerada que cumple o excede los requisitos de esta Ordenanza no tiene obligación de proporcionar tiempo adicional de licencia por enfermedad remunerada ni de reducir de ninguna manera los beneficios proporcionados a los empleados.**

**(E) Un empleador puede exigir documentación razonable que verifique que el tiempo de licencia por enfermedad remunerada ha sido usado para un fin que está cubierto, solamente si el empleado usa 3 o más días consecutivos de licencia por enfermedad remunerada. Un empleador no puede exigir que la documentación explique la naturaleza de ninguna afección médica ni los detalles de la circunstancia de violencia intrafamiliar, agresión sexual o acecho. Toda la información que un empleador obtenga relativa a los motivos por los que el empleado use el tiempo de licencia por enfermedad remunerada será tratada en forma confidencial y no será revelada excepto con permiso del empleado afectado. Si un empleador decide exigir la documentación correspondiente al tiempo de licencia por enfermedad remunerada, el empleador es responsable de pagar todos los gastos en que el empleado incurra para obtener esa documentación.**

**§ 13-16-4. SE PROTEGE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS; SE PROHIBEN LAS REPRESALIAS.** Un empleador no intimidará, no tomará represalias, no disciplinará, no despedirá, no suspenderá, no asignará al empleado a deberes menos favorables, no se negará a contratar a un empleado, no reducirá la paga ni las horas, no se negará a asignarle horas adicionales, no denunciará al empleado ni a un familiar del empleado ante una agencia policial ni tomará o amenazará con tomar una acción adversa de ningún tipo contra un empleado porque el empleado haya ejercido sus derechos protegidos bajo esta Ordenanza o haya alegado de buena fe infracciones contra esta Ordenanza, ya sea por error o no. Existirá una presunción refutable de infracción contra esta sección cuando un empleador tome cualquier acción adversa contra una persona que, dentro de los 90 días, haya ejercido sus derechos protegidos bajo esta Ordenanza o haya alegado de buena fe infracciones contra esta Ordenanza, ya sea por error o no. Ningún

empleador exigirá que un empleado encuentre un trabajador reemplazante como condición para usar el tiempo de licencia por enfermedad remunerada ni contará el uso del tiempo de licencia por enfermedad remunerada de tal manera que ello conduzca a alguna acción laboral adversa.

**§ 13-16-5. AVISO Y REGISTROS.** En la fecha de entrada en vigencia de esta Ordenanza, o antes de esa fecha, el Departamento publicará en su sitio web un aviso resumido de cada disposición de esta Ordenanza para los empleados en inglés y en español. Los empleadores proporcionarán este aviso a cada empleado el primer día de empleo y lo colocarán en un lugar visible en cada establecimiento donde tengan empleados. Los empleadores mantendrán registros de nóminas de cada empleado que muestren las horas trabajadas semanalmente, los sueldos pagados y el tiempo de licencia por enfermedad remunerada acumulado o usado durante cada período de pago, e imprimirán esta información en el recibo escrito exigido por NMSA § 50-4-2. Todos los registros deben guardarse por cuatro años y ponerse a disposición del Departamento o del empleado para su inspección y para hacer copias cuando lo soliciten. El incumplimiento de mantener los registros originará una presunción refutable de que el empleador ha infringido esta Ordenanza, y el órgano encargado de determinar los hechos podrá basarse en la estimación razonable del empleado para calcular los daños.

**§ 13-16-6. CUMPLIMIENTO.** El Departamento implementará y hará cumplir este artículo, tendrá autoridad para investigar e inspeccionar según lo previsto en 29 U.S.C. sección 211(a), hará cumplir este artículo en nombre del trabajador agraviado al recibir una queja del trabajador y/o de todo el lugar de trabajo cuando la investigación revele una política o práctica de incumplimiento general, y promulgará las pautas o reglas apropiadas para dichos propósitos. El Departamento tendrá el poder de imponer penas pagaderas a la ciudad por infracciones contra este artículo y de otorgar a uno o más empleados o exempleados el correspondiente desagravio. El Departamento mantendrá en forma confidencial la identidad de quienes presenten quejas; sin embargo, con la autorización de esa persona, la

Agencia podrá revelar su nombre e identificar la información como sea necesario para hacer que se cumpla esta Ordenanza o para otros fines apropiados. El Departamento o cualquier persona o entidad de la que un miembro sea agraviado por una infracción contra este artículo podrá presentar una acción civil individualmente o una demanda colectiva conforme a las leyes estatales en un tribunal de jurisdicción competente dentro de los cuatro años posteriores a la fecha de la infracción alegada. De obtener un fallo a su favor, el demandante o los demandantes recuperarán todo el desagravio legal o equitativo apropiado, los costos y gastos de la demanda y los honorarios razonables de abogado, y daños y perjuicios por tres veces el valor del tiempo de licencia por enfermedad remunerada acumulado y no pagado; y, en caso de represalias, el demandante recuperará los daños reales, incluso, en forma enunciativa pero no limitativa, el pago retroactivo, y tendrá derecho a recuperar el empleo o a otro desagravio apropiado. Cualquier empleador que infrinja este artículo también será responsable de pagar una pena civil de cincuenta dólares por semana por cada infracción individual, por un total que no exceda los quinientos dólares por empleado.

#### **§ 13-16-7. RELACIÓN CON OTROS REQUISITOS.**

(A) Este artículo no será interpretado de manera de crear o imponer ningún requisito que esté en conflicto con ninguna otra ley, reglamento, requisito, política o estándar que proporcione mayores compensaciones, derechos, beneficios o protecciones, ni de evitar o de alguna otra manera limitar o afectar la aplicabilidad de los mismos. Nada del contenido de este artículo prohíbe que un empleador establezca políticas más generosas que aquellas establecidas por esta Ordenanza.

(B) Este artículo no debe interpretarse en el sentido de que disminuya o perjudique los derechos o las obligaciones de un empleador o de un empleado según un contrato válido, un convenio colectivo de trabajo, un plan de beneficios de empleo u otro acuerdo que brinde al empleado más tiempo de licencia por enfermedad remunerada que la exigida por el presente artículo. Los empleadores sujetos a esta Ordenanza podrán, por un convenio colectivo

de trabajo, establecer que esta Ordenanza no se aplicará a los empleados cubiertos por ese convenio colectivo de trabajo.

§ 13-16-8. **DIVISIBILIDAD.** Si un tribunal de jurisdicción competente determinara que alguna sección, párrafo, oración, cláusula, palabra o frase de este Capítulo no fuera válido o exigible por cualquier motivo, o si la aplicación del mismo a una persona o circunstancia se considerara inválida, dicha decisión no afectará la validez de las restantes disposiciones de este Capítulo.

§ 13-16-9. **COMPILACIÓN.** Este Capítulo enmendará, será incorporado y formará parte de las Ordenanzas Revisadas de Albuquerque, Nuevo México, 1994.

§ 13-16-10. **FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA.** Esta Ordenanza entrará en vigencia 90 días después de la fecha de promulgación o en la fecha de finalización de cualquier convenio colectivo de trabajo.

§ 13-16-11. **ENMIENDAS POR EL CONCEJO MUNICIPAL.** Este Capítulo podrá ser enmendado por el Concejo Municipal sin votación del pueblo con respecto a la implementación o cumplimiento del mismo, con el fin de lograr los propósitos de este Capítulo, pero no de manera que altere la fecha de entrada en vigencia ni que disminuya los requisitos sustanciales de este Capítulo ni su alcance.”