

**Rule Regarding
Enforcement of the Albuquerque
Minimum Wage Ordinance**

This is an administrative rule required by the Albuquerque Minimum Wage Ordinance. ROA 1994, § 13-12-1 et seq. (“AMWO”).

Contact Information

Any employee or former employee (“Employee”) may contact the City of Albuquerque Legal Department (“Legal”) at (505)768-4500 and report an allegation of non-compliance with AMWO by an employer. The City recognizes that some Employees may want to initiate the matter anonymously to prevent retaliation or termination. Therefore, an Employee may contact Legal and ask to proceed anonymously. A request to proceed anonymously at the outset will be accommodated except as otherwise provided herein.

Initial Demand Letter

Upon receipt of a claim from an Employee regarding an alleged violation of AMWO, Legal shall send a demand letter to the employer notifying the employer that the City is in receipt of a complaint of non-compliance. Legal shall demand written confirmation of compliance or corrective action within ten days from the date of the letter. If the Employer disputes the claim, the Employer shall forthwith provide written documentation showing that the required wages were paid. Failure of the Employer to provide proof of compliance is itself a basis for further action.

The letter shall inform the employer that failure to comply may result in criminal charges, a civil action seeking three times the shortfall, attorneys’ fees and the pursuit of other legal remedies where applicable. The letter shall also inform the employer that retaliation against an Employee for claiming rights under AMWO is a basis for a private right of action seeking additional monetary damages to be determined by a court. The City may represent the Employee on a retaliation claim, or, where appropriate, seek a private attorney to represent the Employee on the retaliation claim. The reason for seeking private counsel is that some attorneys who represent employers have delayed relief to the Employee by claiming that the City does not have standing or authority to represent an Employee in a private right of action against an employer for retaliation, which has traditionally been viewed by the courts as a private right of action sounding in tort.

Civil Litigation

The Employee has the right to hire a lawyer and proceed independent from the City or to proceed without a lawyer. On the other hand, an Employee may ask to be represented by Legal. The Employee has the right to choose whether to be named as a party to the lawsuit. An Employee may also elect to proceed as an unidentified party in the form of “Jane Doe” or “John Doe” if the Employee determines that being named as a party in the lawsuit could foreclose future opportunities for employment.

If the Employee chooses to be represented by Legal, suit shall not be filed unless and until the Employee provides admissible written documentation, such as a check stub, showing the shortfall. If requested, the Employee shall execute an affidavit prior to the filing of the lawsuit stating they worked the hours claimed, the amount of the shortfall and other facts Legal may deem necessary to prevail by motion under the rules of civil procedure once suit is filed. Legal shall not file a lawsuit if the Employee is a party to pending litigation against the City. Legal may decline representation without explanation if the City Attorney determines that representation of the Employee is prohibited by the Code of Professional

Responsibility or other rules of ethics that would lead a reasonable attorney to conclude representation is not appropriate. Legal may withdraw from representation if withdrawal is required under the Code of Professional Responsibility. Legal shall not represent more than one Employee in a particular lawsuit if there is a conflict between the Employees as determined by Legal.

The Employee shall have the sole discretion regarding whether to accept any offer of settlement from the Employer. All damages, including attorney's fees, awarded in a civil lawsuit are the property of the Employee. If the City proceeds as a single party plaintiff, any amounts awarded to the City shall be paid to the Employee by the City.

Criminal Prosecution

Legal may elect not to file a criminal action against an employer. The decision of whether to file a criminal action shall be made by the City Attorney, not the Employee. If Legal files a criminal action, the Employee shall not proceed anonymously and shall be listed as a witness in the action. The Employee shall make themselves available for all court appearances and for trial. If a court levies a fine, the fine is not the property of the Employee. If a court orders restitution, the amounts paid are the property of the Employee.

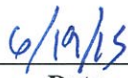
Equitable Relief

The maximum criminal fine is five hundred dollars and incarceration is unlikely, at least for the first offense. If the fine is less than the wages owed, some Employers may elect to pay the fine in lieu of compensating the Employee. The City may, when appropriate, seek an injunction or restraining order against an Employer to preclude, without limitation, non-compliance or retaliation. If an Employer demonstrates a pattern of non-compliance with AMWO, the City may seek a court order requiring compliance. If the Employer further fails or refuses to comply, the City shall file charges for contempt. Monetary sanctions for contempt are not the property of the Employee unless a court orders otherwise.

Approved By:



**Robert J. Perry,
Chief Administrative Officer**



Date

**Norma correspondiente
al cumplimiento de la
Ordenanza de Salario Mínimo de Albuquerque**

Esta es una norma administrativa exigida por la Ordenanza de Salario Mínimo de Albuquerque, ROA 1994, § 13-12-1 y siguientes (“AMWO” por su sigla en inglés).

Información de contacto

Cualquier empleado o ex empleado (“Empleado”) puede comunicarse con el Departamento Legal de la Ciudad de Albuquerque (“D. Legal”) llamando al (505)768-4500 y denunciar el incumplimiento de la ordenanza AMWO por un empleador. La Ciudad reconoce que algunos Empleados desean iniciar el asunto de manera anónima para impedir represalias o despidos. Por lo tanto, el Empleado podrá comunicarse con el D. Legal y pedir que se proceda de manera anónima. En un principio, se otorgarán los pedidos para proceder de manera anónima, excepto cuando aquí se indique lo contrario.

Carta de requerimiento inicial

Al recibir una reclamación de un Empleado relativa a una presunta infracción de la ordenanza AMWO, el D. Legal le enviará una carta de requerimiento al empleador para notificarle al mismo que la Ciudad ha recibido una denuncia de incumplimiento. El D. Legal exigirá una confirmación escrita de cumplimiento o acción correctiva dentro de los diez días posteriores a la fecha de la carta. Si el Empleador disputa la reclamación, el Empleador deberá proporcionar inmediatamente documentación escrita que demuestre que se pagaron los salarios exigidos. El hecho de que el Empleador no cumpla con la presentación del comprobante de cumplimiento será en sí fundamento para que se tomen medidas adicionales.

La carta tendrá el propósito de informarle al empleador que la falta de cumplimiento puede resultar en cargos penales, una acción civil para reclamar tres veces el déficit del pago, honorarios de abogados y cualquier otro recurso jurídico aplicable. La carta también le informará al empleador que tomar represalias contra un Empleado por reclamar sus derechos conforme a la ordenanza AMWO constituye una base para ejercer el derecho privado de interponer una demanda por daños monetarios adicionales a determinar por un tribunal. La Ciudad podrá representar al Empleado en una demanda por represalias o, cuando sea apropiado, conseguir un abogado privado para representar al Empleado en la demanda por represalias. El motivo de conseguir un abogado privado es que algunos abogados que representan a los empleadores han retrasado el proceso de desagravio de los Empleados al sostener que la Ciudad no tiene la posición ni la autoridad para representar a un Empleado cuando éste ejerce su derecho privado de acción contra un empleador por represalias, lo cual ha sido tradicionalmente visto por los tribunales como un derecho privado a entablar una demanda de responsabilidad civil extracontractual.

Litigio civil

El Empleado tiene el derecho de contratar a un abogado y de proceder independientemente de la Ciudad o de proceder sin abogado. Por otro lado, un Empleado puede pedir que el D. Legal lo represente. El Empleado tiene derecho a decidir si es nombrado como parte interesada de la demanda. Un Empleado también puede optar por proceder como una parte interesada no identificada, bajo el nombre “Jane Doe” o “John Doe” si ese Empleado determina que el hecho de ser nombrado como una parte interesada de la demanda podría excluirlo de futuras oportunidades de empleo.

Si el Empleado opta por ser representado por el D. Legal, la demanda no se presentará hasta que el Empleado proporcione documentación escrita admisible, como un talón de cheque, que demuestre el

déficit en el pago. Si se lo solicitan, el Empleado firmará una declaración jurada antes de la presentación de la demanda, en la que declare que sí trabajó las horas que reclama, la suma de dinero correspondiente al déficit en el pago y otros hechos que el D. Legal considere necesarios para prevalecer mediante pedimento conforme a las reglas de procedimiento civil una vez entablada la demanda. El D. Legal no entablará una demanda si el Empleado es parte interesada de un litigio pendiente contra la Ciudad. El D. Legal podrá negar representación sin dar explicaciones si el Abogado Municipal determina que la representación del Empleado está prohibida por el Código de Responsabilidad Profesional u otras normas de ética que llevarían a que un abogado razonable concluyera que la representación no es apropiada. El D. Legal podrá retirar su representación si así lo exigiera el Código de Responsabilidad Profesional. El D. Legal no representará a más de un Empleado en una demanda particular si hubiera un conflicto entre los Empleados según lo determine el D. Legal.

Quedará a la sola discreción del Empleado aceptar cualquier arreglo extrajudicial ofrecido por el Empleador. Todos los daños y perjuicios, incluso los honorarios de abogados, otorgados en una demanda civil son propiedad del Empleado. Si la Ciudad procede como una sola parte demandante, la Ciudad le pagará al Empleado el monto completo que se le otorgue a la Ciudad.

Acción penal

El D. Legal podrá optar por no iniciar una acción penal contra un empleador. La decisión de iniciar o no una acción penal la tomará el Abogado Municipal, no el Empleado. Si el D. Legal inicia una acción penal, el Empleado no procederá de manera anónima y estará en la lista de testigos del caso. El Empleado estará disponible para comparecer en todas las audiencias y en el juicio. Si el tribunal impone una multa, la multa no es propiedad del Empleado. Si el tribunal ordena el pago de indemnización, el monto pagado es propiedad del Empleado.

Desagravio equitativo

La multa máxima en una acción penal es de quinientos dólares y el encarcelamiento es improbable, al menos para el primer delito. Si la multa corresponde a un monto menor al salario adeudado, algunos Empleadores pueden optar por pagar la multa en lugar de indemnizar al Empleado. La Ciudad podrá, cuando sea apropiado, pedir que se dicte un mandato judicial o una orden de alejamiento contra un Empleador para impedir, sin limitaciones, incumplimiento o represalias. Si un Empleador demuestra un patrón de incumplimiento de la ordenanza AMWO, la Ciudad podrá pedir una orden judicial que exija el cumplimiento. Si el Empleador posteriormente no cumple o se niega a cumplir, la Ciudad presentará cargos por rebeldía. Las sanciones monetarias por rebeldía no son propiedad del Empleado a menos que el tribunal ordene lo contrario.

Aprobado por:

<u>[Firma]</u> Robert J. Perry	10/6/14
Robert J. Perry,	Fecha
Director Administrativo	