

Respuestas de la Ciudad a comentarios recibidos durante el periodo de comentarios del público en relación con los reglamentos propuestos que interpretan la Ley sobre Salario Mínimo y Condiciones Laborales en Hoteles de Oakland (Sección 5.93 del y subsig. del Código Municipal de Oakland [OMC, por sus siglas en inglés])

Durante el periodo de comentarios del público, del 16 de octubre al 30 de noviembre de 2019, la Ciudad recibió numerosos comentarios por parte de miembros del público en relación con el reglamento interpretativo propuesto de la Ley sobre Salario Mínimo y Condiciones Laborales en Oakland. La Ciudad agradece sinceramente a todos por su atenta y constructiva participación en el proceso.

Con excepción de un empleado, todos comentaron acerca del reglamento interpretativo propuesto y apoyaron completamente el reglamento interpretativo propuesto tal como estaba redactado. Los propietarios y administradores de los hoteles, así como sus representantes y California Hotel and Lodging Associated presentaron múltiples comentarios que expresaban inquietudes acerca de diversas secciones del reglamento interpretativo propuesto. La Ciudad tomó en consideración estos comentarios detenidamente. A continuación hemos resumido los comentarios junto con las respuestas por parte de la Ciudad.

1. Definiciones (Sección 5.93.010 del OMC; Reglamento Interpretativo [IR, por sus siglas en inglés] Sección I).

Comentario de un Empleador Hotelero: El reglamento interpretativo debería excluir a los restaurantes de la cobertura de esta ley. Los márgenes de utilidades de los restaurantes son de tan solo un promedio del 3%. La medida incrementa los costos laborales en un 40%. No es justo que un restaurante que se encuentre fuente al restaurante del hotel no tenga que cumplir la ley y el restaurante del hotel sí tenga que hacerlo. Hasta la fecha, desde la adopción de la Medida Z, al menos el restaurante de un hotel ha cerrado sus puertas, y muchos más le seguirán. No es justo que un restaurante Buttercup unido a un hotel deba cumplir con esta ley mientras que un restaurante Buttercup que no esté unido a un hotel no tenga que cumplirla. Los restaurantes independientes dejarán de abrir en hoteles.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto define a un Hotel como que incluye "toda instalación contratada, arrendada o subarrendada conectada u operada en combinación con el propósito de la edificación, o que le preste servicios a la edificación". Esta definición claramente incluye a los restaurantes que reúnen esas características.

Comentario de un Empleador Hotelero: Aclarar que los dormitorios adicionales (ABR, por sus siglas en inglés) no incluyan habitaciones con más de una cama permanente que no tengan también una cama adicional, tal como un catre o una cama con ruedas.

Respuesta de la Ciudad: Hemos añadido una redacción más clara en la Sección I del IR (Reglamento Interpretativo, por sus siglas en inglés).

Comentario de un Empleador Hotelero: Aclarar que la sola existencia de un sofá cama permanente en una habitación para huéspedes no convierte a dicha habitación en un ABR.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad está parcialmente de acuerdo. Hemos cambiado la redacción de la Sección I del IR para aclarar que la sola existencia de un sofá cama permanente en una habitación para huéspedes no convierte por sí misma a dicha habitación en un ABR a menos que el(los) huésped(es) abra(n) el sofá y lo utilice(n) como cama.

2. Requisitos sobre el botón de pánico en la Sección 5.93.020 del OMC (Sección II(A) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: Requerir botones de pánico para alertar a quien responde para acudir a la ubicación precisa del empleado en peligro excede la autoridad reglamentaria de la Ciudad. La Ciudad debe aceptar un botón de pánico que solamente haga sonar una alarma.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto dispone que un botón de pánico debe alertar a alguna persona que sea responsable de proporcionar "asistencia inmediata" en el lugar. La persona quien responde no puede brindar asistencia inmediata si no conoce la ubicación del empleado.

Comentario de un Empleador Hotelero: En la Sección II(A)(2) del IR, la cual afirma que los botones de pánico deben funcionar en todas las áreas del hotel en donde un empleado o agresor pudiera estar presente, excede la autoridad reglamentaria debido a que la Sección 5.93.020(B) del OMC solo dispone que deben proporcionárseles botones de pánico a los empleados asignados a trabajar en las habitaciones o baños para huéspedes sin que ningún otro empleado esté presente.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad está de acuerdo con el comentario y ha realizado las modificaciones pertinentes en la Sección II(A)(2)(c) del IR. Sin embargo, la Ciudad propondrá una enmienda al Estatuto que amplíe el alcance de la disposición sobre el botón de pánico para exigir que los botones de pánico puedan funcionar en todas las áreas a las que el Empleador Hotelero podría asignar al Empleado del Hotel a trabajar sin contar con la presencia de ningún otro Empleado del Hotel. Sin embargo, a pesar de la redacción actual de la regla, la Ciudad recomienda que los Empleadores Hoteleros se aseguren de que sus sistemas de botones de pánico funcionen en todas las áreas a las que podrían asignar a los Empleados del Hotel a trabajar sin contar con la presencia de ningún otro Empleado del Hotel.

Comentario de un Empleador Hotelero: La Sección II(A)(4) del IR les prohíbe a los empleadores cobrarles a los empleados los botones de pánico extraviados o dañados. Debe permitírseles a los Empleadores Hoteleros cobrarles a los empleados los botones de pánico extraviados o dañados.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El estatuto asigna la responsabilidad de proporcionar botones de pánico exclusivamente a los Empleadores Hoteleros.

Comentario de un Empleador Hotelero: La instalación de un sistema que cumpla con los requerimientos exigirá la inversión de muchos recursos y tiempo para poder implementar el sistema. La disposición del Estatuto acerca del botón de pánico es vaga y el reglamento interpretativo no consigue aclarar sus requisitos específicos. Por lo tanto, la Ciudad debería proporcionar un periodo de gracia para cumplir este requisito.

Respuesta de la Ciudad: El Estatuto, incluyendo el requisito del botón de pánico, ya ha estado vigente por algún tiempo por lo que la Ciudad no puede proporcionar un periodo de gracia.

3. Derecho a reasignar/presunción de razonabilidad (Sección 5.93.020 del OMC; Sección II(B)(1)(a) del IR.

Comentario de un Empleador Hotelero: La Ciudad excede la autoridad reglamentaria con respecto a la Sección II(B)(1)(a) del IR, la cual dispone que se supondrá que la creencia de un Empleado del Hotel de que su seguridad está en peligro es razonable a menos que el Empleador Hotelero pueda comprobar lo contrario mediante evidencia clara y convincente.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad está de acuerdo con el comentario y ha realizado las modificaciones pertinentes en la Sección II(B)(1)(a) del IR.

4. Tiempo libre pagado y elección del asesor por parte del empleado (Sección 5.93.020(b)(2) del OMC; Sección II(B)(2) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: La Sección II(B)(2)(d), la cual le prohíbe a un empleador deducir los permisos para ausentarse por enfermedad, vacaciones u otro tipo de permiso acumulado por proporcionar tiempo libre pagado, excede la autoridad reglamentaria.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto les exige a los Empleadores Hoteleros que le proporcionen al empleado afectado "el suficiente tiempo pagado para contactar a la policía y proporcionar una declaración policial..." Sección 5.93.020(C)(2) del OMC. El reglamento es congruente con el Estatuto, el cual no les exige a los empleados utilizar estos tipos de permisos para ausentarse, tales como vacaciones o permisos médicos.

Comentario de un Empleador Hotelero: Un asesor no debería incluir a familiares o amigos sino que debería ser un asesor profesional o abogado.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto claramente exige que el Empleador Hotelero debe otorgarle al Empleado del Hotel que avise al Empleador Hotelero acerca de la ocurrencia de una conducta violenta o amenazante el tiempo

pagado suficiente para consultar a un asesor elegido por el Empleado del Hotel. El Estatuto no contiene limitación alguna acerca de quién puede fungir como asesor.

5. Ajustes prorrateados del número de habitaciones de salida (CO, por sus siglas en inglés) y dormitorios adicionales (ABR) (Sección 5.93.030 del OMC; Secciones III(A)(2), III(A)(3), Secciones III(A)(4)(b) y (c) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: El Estatuto dispone que para turnos de menos de ocho horas, "la máxima superficie" se reduce en una base prorrateada. Sección 5.93.030(B) del OMC. El Estatuto no dispone similarmente una reducción prorrateada en el número de CO/ABR permitidas para ser limpiadas cuando el día laboral se reduce por debajo de ocho horas o cuando se aumenta la cantidad de pies cuadrados que deberá ser limpiada. Por lo tanto, las disposiciones del reglamento interpretativo propuesto que disponen que el número de CO/ABR sea reducido proporcionalmente cuando el día laboral es reducido por debajo de 8 horas o cuando aumente el área a ser limpiada, exceden la autoridad del Estatuto.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad está de acuerdo con el comentario y ha realizado las modificaciones pertinentes en las Secciones III(A)(2), III(A)(3) y III(A)(4)(b) del IR, y ha eliminado la Sección III(A)(4)(c) del IR.

Comentario de un Empleador Hotelero: Para fines de aclaración, enmendar la Sección III(A)(2) del IR para que diga "y/o" en lugar de "o" en la primera oración.

Respuesta de la Ciudad: Hemos realizado el cambio propuesto.

Comentario de un Empleador Hotelero: Aclarar que una habitación sencilla que sea tanto CO como ABR sea tomada en cuenta solo una vez para fines de determinar el número de CO y ABR que limpia un empleado encargado de la limpieza de habitaciones.

Respuesta de la Ciudad: Hemos añadido una redacción más clara en la Sección III(A)(3) del IR.

6. Limitaciones máximas de la cantidad de pies cuadrados antes de que se deba pagar tiempo doble (Sección 5.93.030 del OMC; Sección III del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: La limitación de 4,000 pies cuadrados para un turno de 8 horas es demasiado baja evidenciado por el hecho de que los sindicatos que representan a los trabajadores en hoteles están negociando limitaciones más altas.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El estatuto claramente dispone un límite de 4,000 pies cuadrados en un día de trabajo de 8 horas antes de que se tenga que pagar tiempo doble.

7. Requisito de documentar la asignación específica de cada empleado encargado de la limpieza de habitaciones antes del inicio de cada turno de trabajo (Sección 5.93.030 del OMC; Sección III(A)(5) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: El Reglamento Interpretativo III(A)(5), el cual les exige a los Empleadores Hoteleros documentar antes del inicio del turno de trabajo el número de horas de trabajo asignado a limpiar habitaciones a cada una de los empleados encargados de la limpieza de habitaciones, el número de habitaciones que hay que limpiar y el número de habitaciones que son CO/ABR, es poco práctico, administrativamente oneroso y excede la autoridad de este Estatuto. La gerencia debe ajustar las asignaciones laborales a lo largo del turno de trabajo para adaptarse a las circunstancias. Por ejemplo, los huéspedes pueden dejar la habitación antes de lo planeado o los huéspedes podrían colocar el aviso de "no molestar" en la puerta, o retirar el aviso de "no molestar" a las 4:00 y esperar que la habitación sea limpiada, de manera que el trabajo es impredecible. Asimismo, los requisitos de registro del tiempo son vagos por lo que podría ser difícil explicar posteriormente lo que pasó.

Respuesta de la Ciudad: Hemos eliminado el requisito de que los Empleadores Hoteleros llenen la documentación mencionada anteriormente antes del inicio del turno de trabajo. Este cambio les proporcionará a los Empleadores Hoteleros tiempo adicional para realizar los ajustes necesarios durante el turno de trabajo. Tome nota que no hay nada que le prohíba al Empleador Hotelero llevar registros más completos que los que actualmente requieren el Estatuto y el IR.

8. Determinación de la suficiencia de los beneficios de salud. (Sección 5.93.040(B) del OMC; Sección IV(B) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: El procedimiento dispuesto en la Sección IV(B) del IR para calcular correctamente los pagos a los empleados cuando el promedio de las cantidades por hora pagadas para beneficios de salud fue insuficiente es confuso y ocasiona que el cumplimiento sea imposible.

Respuesta de la Ciudad: Se ha modificado la redacción de la Sección IV(B) del IR para aclarar que los Empleadores Hoteleros deben realizar el cálculo del mes anterior y no de los tres meses anteriores.

9. Periodos de espera del seguro médico. (Sección 5.93.040 del OMC; Sección IV(C) del IC).

Comentario de un Empleador Hotelero: El reglamento propuesto, el cual les exige a los Empleadores Hoteleros pagar el salario mínimo por hora más elevado hasta que el empleado reúna los requisitos para recibir seguro médico, excede la autoridad reglamentaria de la Ciudad. Una vez que un empleado empieza a recibir el salario más elevado, el empleado será renuente a optar por el seguro. Requerir el salario mínimo más elevado es injusto porque las compañías de seguros imponen los periodos de espera, no los empleadores.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto les exige a los Empleadores Hoteleros pagar el salario mínimo más elevado si no proporcionan beneficios médicos. Durante un periodo de espera, los Empleados del Hotel no están recibiendo beneficios médicos y, por lo tanto, los Empleadores Hoteleros deben pagar el salario mínimo más elevado. Pagar el salario mínimo más elevado durante los periodos de espera promueve el propósito de la ley de aumentar los salarios de los trabajadores de los hoteles.

10. Requisito cuando un Empleado del Hotel rechaza la oferta de un Empleador Hotelero de proporcionarle seguro médico. (Sección 5.93.040 de OMC (Sección IV(D) Salario Mínimo en Hoteles, Reglamento Interpretativo del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: El reglamento propuesto, el cual dispone que si un Empleado del Hotel rechaza la oferta de un Empleador Hotelero de proporcionarle seguro médico, el Empleador Hotelero deberá pagarle al empleado el salario mínimo por hora más elevado, excede la autoridad reglamentaria de la Ciudad. La Ciudad debe interpretar la Sección 5.93.040 del OMC de manera que signifique que una vez que un Empleador Hotelero le ha ofrecido seguro médico a un Empleado del Hotel, el Empleador Hotelero podrá pagarle al Empleado del Hotel el salario mínimo más bajo, incluso si el Empleado del Hotel rechaza la cobertura.

El reglamento propuesto va en contra de uno de los objetivos de la ley de promover que los Empleadores Hoteleros les proporcionen seguro médico a sus trabajadores. La ley no exige que sea responsabilidad del empleado decidir si debe recibir seguro médico o el salario mínimo más elevado.

El reglamento interpretativo propuesto tal como ha sido redactado resultaría en que los Empleadores Hoteleros no puedan obtener seguro médico para los trabajadores. La mayoría de las compañías de seguros exigen que el 75% de los trabajadores participen en el plan para poder ofrecerle el plan a la empresa. Si se les da la opción, la gran mayoría de los trabajadores del hotel saludables rechazarían el seguro médico en favor de un salario por hora más elevado, lo que significa que sería difícil o imposible que los empleadores Hoteleros obtengan seguro médico para los empleados que lo deseen.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. Un asunto similar fue litigado en *California Hotels and Lodging Association v. Ciudad de Oakland*, Caso No. 19-cv-01232-WHO (D. Ca. 26 de junio de 2019). El tribunal rechazó los argumentos de la Asociación y la Asociación decidió no apelar la decisión.

Esencialmente, el Estatuto es una ley sobre salario mínimo. El estatuto no les exige a los Empleadores Hoteleros proporcionar seguro médico. El requisito de si los empleados niegan la cobertura el empleador debe pagar el salario mínimo más elevado es congruente con el lenguaje del Estatuto de Salario de Vida de la Ciudad (Capítulo 2.28 del OMC) y con la forma en que la Ciudad ha interpretado y aplicado la ley durante muchos años. El reglamento interpretativo

refleja los requisitos legales de la Ley sobre Salario Mínimo y Condiciones Laborales en Oakland para Trabajadores de Hoteles, tal como fue adoptada por el electorado.

11. Empleados de medio tiempo (Sección 5.93.040 del OMC; Sección IV(E) del IC).

La Sección IV(E) del IR estipula que el Estatuto, incluyendo 5.93.040, se aplica igualmente a los empleados de medio tiempo que satisfacen la definición de Empleado del Hotel.

Comentario de un Empleador Hotelero: La mayoría de los planes de salud imponen requisitos mínimos por hora para proporcionar seguro médico y también podrían verse afectados por la ley. Este asunto se encuentra fuera del control de los empleadores y, por lo tanto, la Ciudad debería eliminar esta disposición del reglamento.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. El Estatuto no excluye la cobertura de los empleados de medio tiempo.

12. Aumentos en el salario mínimo de conformidad con los datos del Índice de Precios al Consumidor (CPI, por sus siglas en inglés) (Sección 5.93.040(C) del OMC; Sección IV(F)(2) del IR).

Comentario de un Empleador Hotelero: Si ocurre una disminución en el CPI, el salario mínimo debería disminuir.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad no modificará el reglamento propuesto. La Sección 5.93.040(C) del OMC dispone que los salarios indicados en dicha Sección serán ajustados según la inflación anualmente "de la manera estipulada en la Sección 5.92.020(B)" (Ley de Salarios Mínimos y Permisos Médicos de la Ciudad de Oakland). El reglamento que interpreta la Sección 5.92.020(B) dispone que "[s]i ocurre una disminución en el CPI, el salario mínimo permanecerá igual y no disminuirá".

13. Preservación de Registros (Sección 5.93.050 del OMC; Sección V(A)(1) del IC).

Comentario de un Empleador Hotelero: El reglamento interpretativo, el cual les exige a los Empleadores Hoteleros conservar ciertos registros especificados al asignarle a un empleado encargado de la limpieza de habitaciones deberes que no sean de limpieza, excede la autoridad de la Ciudad.

Respuesta de la Ciudad: La Ciudad está de acuerdo. Hemos eliminado la Sección V(A)(1)(c) del IR.

287862