

**DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE.
LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES.**

NOTIFICACIÓN  **OFICIAL**

***Tasa de salario mínimo de los trabajadores de hotelería de Oakland
Vigente a partir del 1 de enero de 2025***

**{ \$18.36 por hora
Con beneficios
de salud }** **o** **{ \$24.48 por hora
Sin beneficios
de salud }**

A partir del 1 de enero de 2025, los empleados de hoteles (ya sea que estén empleados directamente por un hotel o por un contratista de un hotel) que trabajen en hoteles con 50 o más habitaciones de huéspedes o suites de habitaciones en la Ciudad de Oakland **deben** percibir un salario de no menos de **\$18.36 por hora con beneficios de salud, o \$24.48 por hora sin beneficios de salud.** *Los beneficios de salud, para efectos de este requisito, consisten en el pago de \$6.12 por hora para la provisión de beneficios de salud para empleados de hotel y sus dependientes.*

El requisito de salario mínimo en los hoteles de Oakland, de conformidad con la Medida Z y establecido en la sección 5.93.040 del Código Municipal de Oakland (OMC), se aplica a cualquier empleado de hotel que fue contratado para trabajar o que trabajó un promedio de cinco horas por semana durante al menos cuatro semanas en uno o más hoteles dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo de los trabajadores de Oakland se incrementará, con vigencia a partir del 1 de enero, a razón de un importe correspondiente al incremento del año anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para asalariados urbanos y empleados de oficina en el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

De acuerdo a la sección 5.93.060 del código OMC, los empleados de los hoteles que hacen valer su derecho a recibir el salario mínimo en hoteles de la ciudad están protegidos contra represalias. Si un empleado cree que ha ocurrido un incumplimiento, puede presentar una queja ante el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad puede investigar posibles incumplimientos y tendrá acceso a los expedientes de las nóminas. La Ciudad, el Procurador Municipal, cualquier persona que sea agraviada por un incumplimiento o violación de esta ley, o cualquier entidad de la cual un miembro sea agraviado por una violación de esta ley, o cualquier otra persona o entidad que actúe en nombre del público según lo estipulado bajo la ley estatal aplicable, puede entablar una acción civil en un tribunal y, una vez que esta prevalezca, tendrá derecho a todos los remedios disponibles, incluyendo, pero sin limitarse a ello, el pago retroactivo, la reincorporación y/o el desagravio por mandato judicial, así como el pago de una suma adicional como sanción por un monto de \$50 a cada uno de los empleados o personas cuyos derechos en virtud de este capítulo hayan sido violados por cada día en que la violación ocurrió o continuó, hasta un máximo de \$1,000.00 por empleado o persona agraviada.

POR FAVOR, TOME EN CUENTA: Si tiene alguna pregunta, necesita información adicional o considera que no está recibiendo el pago correcto, comuníquese con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

**Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA
94612 Teléfono: 510-238-6258
Email: minwageinfo@oaklandca.gov**

(Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.)

**DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE.
LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES.**

NOTIFICACIÓN  **OFICIAL**
VIGENTE A PARTIR DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2018

**REQUISITOS DE CARGA DE TRABAJO HUMANA para los
TRABAJADORES DE HOTELERÍA DE OAKLAND**

^^^

De acuerdo con la Medida Z, codificada en la sección 5.93.030 del Código Municipal de Oakland (OMC), un empleador hotelero no exigirá a un limpiador de habitaciones que limpie habitaciones que sumen más de 4,000 pies cuadrados de espacio de piso, o más del espacio máximo de piso especificado de otra manera en la ley, en un día de trabajo de ocho horas, a menos que el empleador del hotel le pague al limpiador de habitaciones el doble de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas por el limpiador de habitaciones durante el día de trabajo. Si un limpiador de habitaciones trabaja menos de ocho horas en un día de trabajo, el espacio máximo de piso se reducirá de forma prorrateada. Cuando se asigne a un limpiador de habitaciones durante un día de trabajo la limpieza de cualquier combinación de siete o más habitaciones recién desocupadas o dormitorios adicionales que sean más de seis, el espacio máximo de piso a limpiar se reducirá a razón de 500 pies cuadrados por cada una de dichas habitaciones desocupadas o adicionales que sumen más de seis. Estas limitaciones se aplican a cualquier combinación de espacios, incluyendo habitaciones de huéspedes y suites, salas de reuniones o salas de hospitalidad, y se aplican independientemente del mobiliario, equipo o servicios de las habitaciones.

Además, el empleador hotelero no debe permitir que un empleado del hotel trabaje más de 10 horas en cualquier día de trabajo a menos que el empleado dé su consentimiento. El consentimiento debe ser por escrito y firmado por el empleado del hotel o comunicado electrónicamente a través de una cuenta o número particular al empleado del hotel. Ningún consentimiento es válido a menos que el empleador hotelero le haya informado al empleado del hotel, por escrito y no más de 30 días antes del consentimiento, de que el empleado puede negarse a trabajar más de 10 horas en cualquier día laborable y que el empleador hotelero no someterá al empleado a ninguna acción adversa por negarse a hacerlo. Dicha notificación deberá ser proporcionada en cada idioma hablado por más del diez por ciento (10%) o por diez (10) empleados del hotel, lo que sea menor. Una asignación que exceda 10 horas en un día laboral debido a una situación de emergencia no violará esta sección. Para los propósitos de esta ley, una “situación de emergencia” significa una amenaza inmediata a la seguridad pública o un riesgo sustancial de pérdida o destrucción de la propiedad.

De acuerdo a la sección 5.92.050 del código OMC, los empleados de hotelería que hacen valer sus derechos en el marco de los estándares de Carga de Trabajo Humana de Oakland están protegidos contra represalias. Si un empleado cree que ha ocurrido un incumplimiento o violación, puede presentar una queja ante el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles incumplimientos y tendrá acceso a los expedientes de limpieza de habitaciones.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, comuníquese con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258 o por email: minwageinfo@oaklandca.gov

(Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.)

**DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE.
LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES.**

NOTIFICACIÓN



OFICIAL



VIGENTE A PARTIR DEL 23 DE DICIEMBRE 2018

**LA LEY PROTEGE AL PERSONAL DE LIMPIEZA Y EMPLEADOS DE
HOTELES DE LOS DELITOS Y LAS CONDUCTAS AMENAZANTES**

De acuerdo con la Medida Z, codificada en la sección 5.93.020 del Código Municipal de Oakland (OMC), este hotel está proporcionando botones de pánico a sus encargados de llaves, servidores de habitaciones y otros empleados del hotel asignados a trabajar en habitaciones de huéspedes o baños sin la presencia de otros empleados.

TENGA EN CUENTA - Los empleados tienen derecho a:

- ✓ Reportar la ocurrencia de comportamiento amenazante o violencia por parte de un huésped o miembro del público, incluyendo, sin limitaciones, agresión, agresión sexual o acoso sexual.
- ✓ Ser reasignados a un piso diferente o a un área de trabajo diferente.
- ✓ Recibir tiempo pagado para contactar a la policía y proporcionar una declaración policial.
- ✓ Recibir tiempo pagado para consultar con un consejero o asesor.

Ningún empleado de hotel puede ser disciplinado por el uso del botón de pánico sin evidencia clara y convincente de que el empleado a sabiendas e intencionalmente hizo un falso reclamo de emergencia.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, comuníquese con la administración del hotel o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

**Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258 o por email: minwageinfo@oaklandca.gov**

(Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.)