**Ciudad de Oakland**

**Reglamentos que interpretan la Ordenanza sobre el Derecho del que gozan los Trabajadores de Turismo y de la Industria de la Hostelería de Oakland a Ser Reempleados**

(Capítulo 5.95 del Código Municipal de Oakland)

Vigente a partir de 5 de Octubre de 2021

1. **Definiciones/Cobertura de la Sección 5.95.020 del Código Municipal de Oakland**
	1. **Empleado Despedido.** Un trabajador debe ser un Empleado Despedido para poder recibir las protecciones del Capítulo 5.95 del OMC. Para los fines de la sección 5.95.020(P) del Código Municipal de Oakland (OMC, por sus siglas en inglés):
		1. Un Empleado que renunció a su empleo no se considera un Empleado Despedido.
		2. La ordenanza se aplica igualmente a los Empleados Despedidos que trabajaban como empleados de medio tiempo.
	2. **Antigüedad Laboral.** En lo que respecta a los Empleados Despedidos cuyo Empleador anterior Cambió de Manos, la Antigüedad Laboral se refiere al total de todos los periodos de tiempo en los que una persona trabajó como Empleado del Empleador de Turno y del Empleador Sucesor, incluyendo, entre otros, los periodos de tiempo en los que el Empleado estuvo ausente con permiso/licencia, haya sido este un permiso de ausencia médica o familiar, o haya estado de vacaciones.
2. **Derecho de Reempleo**

**A. Determinación de cuáles Empleados Despedidos reúnen los requisitos.** Para determinar si un Empleado Despedido está calificado para el puesto o podría estarlo con la misma capacitación que se le brindaría a un Empleado No Despedido que se contrate para ese puesto:

1. Un Empleador puede comparar criterios tales como habilidades, requisitos académicos y otras aptitudes, así como materiales de capacitación y objetivos de capacitación para los puestos disponibles con los mismos criterios utilizados para los puestos ocupados anteriormente por Empleados Despedidos con el fin de crear una lista de empleados calificados.
2. Habrá una suposición refutable de que un Empleado Despedido está calificado para un puesto no especializado de nivel básico disponible que no requiere de alguna formación académica específica o experiencia con la misma capacitación que el Empleador le brindaría a un nuevo empleado que se contrate para ese puesto, o podría estarlo.

**B. Orden de ofertas de reempleo a Empleados Despedidos calificados.** Para los fines de la sección 5.95.030 del OMC:

1. Si más de un Empleado Despedido está calificado para un puesto, el Empleador deberá ofrecerle primero el puesto al Empleado Despedido que tenga la mayor Antigüedad Laboral que haya ocupado el mismo puesto o un puesto sustancialmente similar. Si esa persona rechaza la oferta de reempleo, el Empleador deberá ofrecerle el puesto al siguiente Empleado Despedido con mayor antigüedad que haya trabajado en la misma clasificación laboral o una sustancialmente similar, incluso si el Empleado Despedido no tiene la mayor Antigüedad Laboral en comparación con todos los Empleados Despedidos.
2. Una vez que todos los Empleados Despedidos que hayan ocupado la misma clasificación laboral o una sustancialmente similar al puesto vacante hayan recibido una oferta de reempleo, si un puesto permanece vacante, el Empleador deberá ofrecerle la reempleo al Empleado Despedido con mayor antigüedad que pueda estar calificado para ese puesto con la misma capacitación que recibiría un empleado recién contratado.

**C. Contenido requerido en la oferta de reempleo por escrito.** Para los fines de la sección 5.95.030 del OMC, una oferta de reempleo por escrito deberá contener información suficiente para permitirle a un Empleado Despedido tomar una decisión bien fundamentada sobre si desea aceptar o rechazar una oferta. Una oferta de reempleo por escrito incluirá, entre otras cosas, la siguiente información:

* + - 1. Identificación del puesto laboral que se ofrece;
			2. Breve exposición de las obligaciones del puesto;
			3. Fecha de inicio;
			4. Tarifa de pago y descripción de los beneficios, de haberlos;
			5. Si el puesto es de tiempo completo o de medio tiempo y el número previsto de horas de trabajo por semana;
			6. Horario de trabajo previsto; y
			7. Nombre e información de contacto de la persona con quien debe comunicarse el Empleado Despedido con el fin de dialogar sobre la oferta de reempleo, o rechazar o aceptar la oferta. El Empleador debe responder oportunamente a las preguntas relacionadas con la oferta de reempleo de un Empleado Despedido.
1. **Efecto de un Empleado Despedido que ha rechazado una oferta de reempleo.**

1. Para Empleados Despedidos que reciban una oferta de reempleo de acuerdo con la sección 5.95.030 y la sección II(C) del OMC de este reglamento para un puesto que es el mismo o es sustancialmente similar al puesto anterior, tal como está descrito en la sección 5.95.030(A)(1) del OMC:
	1. Si el Empleado Despedido no responde a la oferta de reempleo en el periodo de tiempo estipulado en la sección 5.95.030(C) del OMC, el Empleado Despedido ha rechazado la oferta y el Empleador no está obligado, según el Capítulo 5.95 del OMC, a ofrecerle al Empleado Despedido ningún puesto que pudiera estar disponible en el futuro.
	2. Si el Empleado Despedido le comunica al Empleador que está rechazando la oferta, el Empleador no está obligado, según el Capítulo 5.95 del OMC, a ofrecerle al Empleado Despedido ningún puesto que pudiera estar disponible en el futuro.
2. Para Empleados Despedidos que reciban una oferta de reempleo de conformidad con la sección 5.95.030 y la sección II(C) del OMC de este reglamento para un puesto para el que están capacitados o podrían estar calificados con la misma capacitación que le sería proporcionada a un nuevo empleado contratado para ese puesto de conformidad con la sección 5.95.030(A)(2) del OMC:
	1. Si el Empleado Despedido no responde a la oferta de reempleo en el periodo de tiempo estipulado en la sección 5.95.030(C) del OMC, el Empleado Despedido ha rechazado la oferta y el Empleador no está obligado a ofrecerle al Empleado Despedido oportunidades de empleo en el futuro para esa clasificación laboral.
	2. Si el Empleado Despedido le comunica al Empleador que está rechazando la oferta, el Empleador no está obligado a ofrecerle al Empleado Despedido oportunidades de empleo en el futuro para esa clasificación laboral.
	3. En las circunstancias descritas en la sección II(D)(2)(a) y (b) de este reglamento, el Empleador está obligado a ofrecerle al Empleado Despedido oportunidades de reempleo en el futuro para clasificaciones laborales diferentes.
3. El Empleador puede fijar los términos y condiciones de empleo, sujeto a cualquier contrato colectivo de negociación vigente y de las leyes aplicables. Un Empleador no está obligado a ofrecer reempleo bajo los mismos términos y las mismas condiciones de empleo que el Empleado Despedido tenía antes de ser despedido, incluyendo el número de horas de trabajo y la tarifa de pago. Si un Empleado Despedido no acepta los términos de una oferta de reempleo emitida según lo dispuesto en la subsección II(C) de este reglamento dentro del periodo de tiempo estipulado en la sección 5.95.030(C) del OMC, se considerará que el Empleado Despedido ha rechazado la oferta y el Empleador no está obligado a seleccionar al Empleado Despedido para ese empleo disponible.

**E. Ofertas de trabajo a personas que no son Empleados Despedidos.** Un Empleador puede contratar a un Empleado No Despedido solo si no hay Empleados Despedidos calificados dispuestos a aceptar el puesto.

**F. Notificación de no selección por escrito.**

1. Según lo dispuesto en la sección 5.95.030 del OMC, si un Empleador decide no reemplear a Empleados Despedidos por no estar calificados y en su lugar contrata a un individuo que no es Empleado Despedido:
	1. El Empleador debe enviar una notificación de no selección por escrito a todos los Empleados Despedidos que solían ocupar un puesto en el mismo departamento, grupo o unidad de trabajo que el puesto para el que el Empleador está contratando.
	2. Si un Empleador contrata a una persona que no es un Empleado Despedido después de que todos los Empleados Despedidos han rechazado una oferta de reempleo, el Empleador no tendrá que notificar a ningún Empleado Despedido de no haber sido seleccionado para el puesto.
2. La notificación de no selección por escrito deberá contener la siguiente información:
3. Identificación del puesto laboral que el Empleador contrató;
4. Breve exposición de las obligaciones del puesto;
5. Fecha de contratación para el puesto;
6. Declaración de que el Empleador contrató a una persona que no es Empleado Despedido para ocupar el puesto; y
7. Declaración de que el Empleador no le ofreció el puesto al Empleado Despedido debido a no estar debidamente calificado.
8. El Empleador puede enviar la notificación de no selección por email. Si el Empleador no tiene la dirección actual de email de un Empleado Despedido, el Empleador deberá enviarle al Empleado Despedido la notificación por correo postal de los EE.UU. a su última dirección postal conocida.

**G. Consideración de solicitudes de Empleados Despedidos que el Empleador inicialmente consideró como no debidamente calificados.** Si un Empleador concluye que ningún Empleado Despedido está debidamente calificado para un puesto e inicia un proceso de solicitud para solicitantes externos, el Empleador deberá considerar equitativamente la solicitud de cualquier Empleado Despedido para ocupar el puesto.

1. **Cumplimiento.**
2. El Capítulo 5.95 del OMC puede hacerse cumplir según los procedimientos dispuestos en las secciones 5.92.050(F) y (G) del OMC. Los recursos estipulados en esas secciones se aplican con toda su fuerza y efecto a las infracciones del Capítulo 5.95 del OMC, excepto por el incumplimiento intencional de la sección 5.95.040, en cuyo caso, la cantidad de los daños atribuibles a salarios perdidos a causa de la infracción serán triplicados.

1. Las "reparaciones apropiadas" derivadas del incumplimiento de las disposiciones del Capítulo 5.95 del OMC, tal como se autorizan en la sección 5.92.050(G) del OMC, pueden incluir, entre otras:
2. Contratar y restituir los derechos, según lo dispuesto en el Capítulo 5.95 del OMC;
3. Pago retroactivo (incluyendo, entre otros, salarios perdidos, beneficios y/u otros ingresos);
4. El pago de una cantidad adicional en calidad de multa administrativa por la cantidad de cincuenta dólares ($50.00) a cada Empleado Despedido o persona cuyos derechos protegidos por la Ordenanza fueron violados por cada día en que ocurrió o continuó el incumplimiento; y
5. Cualquier otra reparación apropiada para cubrir las infracciones que hayan ocurrido y/o seguirán ocurriendo, incluyendo, entre otras cosas, el pago por adelantado.

1. El pago retroactivo puede ser calculado determinando la cantidad de salarios, el valor de los beneficios y otros ingresos que el Empleado Despedido hubiera recibido si la(s) infracción(es) del Derecho a ser Recontratado no hubieran ocurrido, incluyendo el pago retroactivo desde la fecha en que el Empleado Despedido podría haber sido reempleado (determinado por la fecha en que el Empleador hizo la contratación para ese puesto) a la fecha de reintegración o implementación o pago de otras reparaciones apropiadas.
	1. La compensación que el Empleado Despedido recibió durante el periodo de tiempo mencionado en la subsección C de otro empleo, o que podría haber recibido razonablemente, puede ser excluida del cálculo del pago retroactivo.
	2. Tras previa solicitud, el Empleado Despedido debe proporcionar un comprobante de ingresos o falta de ingresos (incluyendo, entre otros, los registros de los ingresos del Seguro Social) con el fin de determinar su historial de ingresos durante el periodo de tiempo mencionado en la subsección C; el no producir dichos registros resultará en una inferencia adversa.
	3. A falta de circunstancias especiales o mitigantes, el rechazo de una oferta incondicional de restitución de trabajo por parte de un Empleador concluye la acumulación del pago retroactivo.
2. El pago por adelantado puede ser otorgado cuando el reempleo o ser reintegrado en un puesto apropiado serían imposibles (por ejemplo, si hay hostilidad expresa y no solo un desagrado entre el Empleador y el Empleado Despedido, y/o los trabajadores del Empleador, que exceda la fricción resultante de una investigación y de los procesos administrativos).
	* 1. En dichas circunstancias, el pago por adelantado podría ser calculado determinando la cantidad de los salarios, el valor de los beneficios y otros ingresos que el Empleado Despedido muy probablemente hubiera recibido a cambio de ser reintegrado, a partir de la fecha en que DWES emite su Aviso de Determinación concluyendo que la reintegración sería poco razonable o imposible, hasta la fecha en que obtener otro empleo equivalente sea razonablemente posible.
		2. Un Empleado Despedido no tiene derecho a recibir pago por adelantado si el Empleador comprueba que el Empleado Despedido no habría aceptado el trabajo si el Empleador hubiera intentado reemplearlo.
3. Al calcular el pago retroactivo y/o el pago por adelantado, habrá una suposición refutable de que es razonablemente posible que un empleado despedido obtenga otro empleo equivalente dentro del periodo de seis meses posterior a haber sido despedido, siempre y cuando el Empleado Despedido produzca evidencia de una búsqueda continua y razonable de trabajo desde la fecha en que no fue restituido.
4. **Exención del Contrato Colectivo de Negociación.**
5. **Se prohíben las renuncias individuales.** La sección 5.95.070 del OMC permite la renuncia a las disposiciones de la ordenanza, pero sólo a través de un contrato colectivo de negociación en el que la renuncia sea descrita explícitamente, claramente y sin ninguna ambigüedad.
6. **Acuerdos de separación ejecutados antes de la fecha de vigencia de la Ordenanza.** Las personas no pueden renunciar a los derechos que les otorga la ordenanza, excepto bajo las circunstancias siguientes:
	* + 1. El Empleado Despedido se separó de su empleo antes de la fecha de vigencia de esta ordenanza; y
			2. Como resultado del despido, el Empleado Despedido ejecutó un acuerdo de separación con el Empleador antes de la fecha de vigencia de la ordenanza siempre y cuando, a cambio de una contraprestación adecuada, el Empleado Despedido haya aceptado firmar una renuncia general de reclamos contra el Empleador.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Deborah L. Barnes

Director, Department of Workplace and Employment Standards

10/5/21

3107336

*Este documento es una traducción al español del texto original en inglés y refleja términos escritos en inglés. Sin embargo, como cualquier traducción de una lengua a otra puede resultar con alguna diferencia en significado, cualquier asunto relacionado con el contenido de este documento será resuelto con base en el texto correspondiente en inglés.*