

OFICINA DEL PROCURADOR MUNICIPAL CIUDAD DE OAKLAND

Preguntas frecuentes

Relacionadas con el Estatuto sobre Estándares de Protección y Empleo de los Trabajadores en Hoteles de Oakland, vigente a partir de 23 de diciembre de 2018 (Iniciativa sobre la Medida Z aprobada por el electorado – Elecciones de noviembre de 2018)

16 de julio de 2019

Emitida por: Barbara J. Parker, Procuradora Municipal de Oakland

I. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2018, una gran mayoría del electorado de Oakland aprobó la Medida Z, una enmienda al Código Municipal de Oakland (OMC, por sus siglas en inglés), a través de la que se establecían protecciones laborales para los trabajadores en hoteles.

Esta medida exige que los hoteles de Oakland que tengan 50 o más habitaciones o suites de habitaciones para huéspedes les proporcionen a los empleados que trabajan solos en las habitaciones un botón de pánico para reportar delitos en curso, amenazas u otras emergencias, así como apoyo después de reportar dichos actos de violencia o conductas amenazadoras. Este apoyo incluye la reasignación laboral y tiempo pagado para comunicarse con la policía y consultar a un asesor.

Asimismo, esta medida establece un salario mínimo para trabajadores en hoteles de \$15 por hora con beneficios médicos o \$20 por hora sin beneficios médicos, salario que aumentará anualmente con la inflación a partir del 1º de enero de 2020. La medida también establece restricciones en la carga laboral y limitaciones en las horas extra obligatorias, garantiza el acceso de los empleados a los archivos relacionados con su tarifa salarial, su carga laboral diaria y las horas extra, y protege a los empleados contra las represalias por ejercer sus derechos de conformidad con lo dispuesto en esta medida.

Antes de la aprobación de esta medida, las leyes estatales, federales y locales vigentes (Medida FF de la Ciudad de Oakland, Capítulo 5.92 del OMC) requerían que las fuentes de trabajo, incluyendo los hoteles, pagaran un salario mínimo por hora a los empleados. No había un requisito de salario mínimo específico para los trabajadores en hoteles ni había protecciones sobre la carga laboral de los empleados de hoteles.

Este memorando responde las preguntas frecuentes para ayudar a los propietarios de hoteles, empleados y otros a entender y cumplir con las leyes de Oakland. Al igual que otras Preguntas Frecuentes (FAQ) emitidas por esta Oficina, esta es una guía general y un recurso, y no constituye asesoría legal. Las preguntas y respuestas contenidas en este documento no son un sustituto de las leyes y reglamentos que anticipamos se promulgarán en el futuro. Las empresas son responsables de cumplir todos los requisitos legales.

II. INFORMACIÓN GENERAL

1. **¿Cuándo entró en vigor el estatuto sobre Estándares de Protección y Empleo de los Trabajadores en Hoteles de Oakland (“estatuto”)?**

Respuesta: Este estatuto entró en vigor el 23 de diciembre de 2018, diez días después de que el Concejo Municipal declarara los resultados de la votación, de conformidad con lo dispuesto en la sección 9217 del Código Electoral de California. El requisito de salario mínimo para los empleados de hoteles en Oakland entró en vigor el 1º de julio de 2019.

2. **¿En dónde se encuentra codificado este estatuto en la ley?**

Respuesta: Fue añadido al Código Municipal de Oakland (“OMC”) como Capítulo 5.93 titulado “Salario Mínimo y Condiciones de Trabajo en Hoteles”.

3. **¿Cómo deben los empleados y los empleadores comunicarse con la Ciudad si tienen alguna pregunta o desean presentar una queja?**

Respuesta: Los empleados y los empleadores pueden llamar al 510-238-6258 o enviar un mensaje por email a minwageinfo@oaklandca.gov.

4. **¿Intentará la Ciudad de Oakland conservar la confidencialidad de los trabajadores que se comuniquen a la oficina con preguntas o quejas?**

Respuesta: Sí. Hasta donde lo permitan las leyes correspondientes, la Ciudad intentará mantener confidencial el nombre y otra información, tal como su puesto en el trabajo, del empleado que proporcione la información y de cualquier otro empleado mencionado en el informe de la investigación de la Ciudad. Después de obtener la autorización del empleado por escrito, la Ciudad puede divulgar la identidad del empleado para hacer cumplir las leyes o para cualquier otro motivo apropiado.

III. COBERTURA DEL ESTATUTO SOBRE ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES EN HOTELES

1. **¿Se aplica el estatuto a los trabajadores de todos los hoteles de la Ciudad de Oakland?**

Respuesta: No. La ley sólo cubre a hoteles con 50 o más habitaciones o suites de habitaciones para huéspedes.

2. **¿Cuáles hoteles están sujetos a este estatuto?**

Respuesta: Los empleadores hoteleros están sujetos a la ley. Un empleador hotelero es toda persona que sea propietaria, controle y/u opere un hotel en la Ciudad de Oakland, o toda persona que sea propietaria, controle y/u opere instalaciones contratadas, arrendadas o subarrendadas que estén conectadas o sean operadas en combinación con el propósito del hotel, o una persona, que no sea un empleado del hotel, que preste servicios en el hotel. Para los fines de este estatuto, “persona” se refiere a un individuo, corporación, sociedad,

sociedad limitada, sociedad de responsabilidad limitada, compañía de responsabilidad limitada, fideicomiso comercial, caudal hereditario, asociación en fideicomiso, empresa conjunta, agencia, mediación o cualquier otra entidad legal o comercial, ya sea nacional o extranjera.

3. ¿Qué es un “hotel” sujeto a este estatuto?

Respuesta: Un “hotel” es cualquier espacio o estructura pública o privada para vivir en su interior dentro de la Ciudad de Oakland, con 50 o más habitaciones o suites de habitaciones para dormir o pasar la noche a cambio de dinero, tal como una posada, un hostel, un hogar turístico o casa, una casa motel para pasar la noche, una casa móvil u otro espacio para vivir dentro de la Ciudad. Un hotel también 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.

4. ¿Están los empleadores que firman contratos con hoteles sujetos a los requisitos de la ley de protección a los trabajadores en hoteles?

Respuesta: Sí. Algunos empleadores hoteleros podrían ponerse en contacto con otra persona, como otro hotelero, una agencia de suministro de personal temporal, una agencia de arrendamiento de empleados o una organización profesional de fuentes de trabajo, con el objetivo de obtener los servicios de los empleados del hotel y la ley cubre a ese tipo de contratistas. Por ejemplo, un hotel podría contratar a personas que proporcionen servicios de spa y servicios de alimentos y bebidas; estos contratistas son considerados como empleadores hoteleros de conformidad con lo dispuesto en la ley de trabajadores en hoteles.

5. ¿Quién se considera como “empleado de un hotel” cubierto por este estatuto?

Respuesta: El empleado de un hotel es un individuo que fue contratado para trabajar o trabajó un promedio de 5 horas/semana o más por 4 semanas en uno o más hoteles ubicados dentro de la Ciudad de Oakland que tengan 50 o más habitaciones o suites de habitaciones para huéspedes. Un trabajador de un hotel podría estar empleado directamente por el hotel o por una persona que tenga un contrato con el hotel para prestar servicios en un hotel.

IV. DISPOSICIONES PARA PROTEGER A LOS EMPLEADOS EN HOTELES DE LA VIOLENCIA Y DE CONDUCTAS AMENAZADORAS

A. Requisito de botón de pánico

1. ¿Qué es un “botón de pánico”?

Respuesta: El botón de pánico es un dispositivo que un empleado en un hotel podría llevar consigo y utilizar para obtener asistencia inmediata en el lugar por parte de otro empleado o un guardia de seguridad si llegara a ocurrir un delito en curso, una amenaza o alguna otra emergencia.

2. ¿Exige el estatuto que los empleadores hoteleros les proporcionen un botón de pánico a los empleados en hoteles?

Respuesta: Sí. Los empleadores deben proporcionarle un botón de pánico sin costo alguno a todo empleado del hotel asignado para trabajar en una habitación para huéspedes o un baño sin la presencia de otro empleado. Este requisito se aplica sin importar cuál sea el puesto o título del empleado del hotel y podría incluir a empleados que prestan servicios de limpieza en las habitaciones, servicio de alimentos y bebidas a las habitaciones, servicios de spa en las habitaciones o entregas en las habitaciones.

3. ¿A quién debe notificar el botón de pánico?

Respuesta: El botón de pánico debe alertar a alguna persona que sea responsable de proporcionar asistencia inmediata en el lugar. Puede tratarse de un guardia de seguridad o cualquier otro empleado. El empleador hotelero siempre debe asegurarse de que haya al menos una persona en el sitio que haya sido designada y sea capaz de responder de inmediato ante la alerta de un botón de pánico. Además de designar al personal de respuesta primaria, la Ciudad recomienda que los empleadores hoteleros designen personal de respuesta de reserva para cubrir esta actividad en caso de que la persona de respuesta primaria esté descansando, no pueda monitorear sus alertas o no esté disponible por cualquier otro motivo.

4. ¿Un silbato o botón de pánico que emite un ruido intenso, pero no solicita asistencia de alguna otra manera cumple los requisitos de la ley de protección a trabajadores de hoteles?

Respuesta: No. Un botón de pánico que reúna los requisitos legales debe alertar a un individuo responsable designado, tal como otro empleado o un guardia de seguridad, que un empleado requiere asistencia inmediata. Un botón de pánico que tan solo emite un ruido intenso sería insuficiente para alcanzar este objetivo.

5. ¿Exige el estatuto que los empleados de un hotel utilicen o porten el botón de pánico suministrado por el empleador hotelero?

Respuesta: No. Sin embargo, dado que claramente es para beneficio de los empleados de un hotel que lleven consigo y utilicen un botón de pánico, la Ciudad les recomienda a los empleadores hoteleros que implementen políticas estrictas que les exijan a los empleados llevar consigo un botón de pánico y utilizarlo debidamente.

6. ¿Exige el estatuto a los empleadores hoteleros que informen a sus huéspedes de que el estatuto protege a los empleados del hotel contra actos de violencia y conducta amenazadora?

Respuesta: Sí. Los hoteles deben colocar un aviso en el interior de la puerta de cada una de las habitaciones escrito con letras de 18 puntos o más, en el que se les informe a los huéspedes acerca de la ley. Debe incluir el encabezado "The Law Protects Hotel Housekeepers and Employees from Threatening

Behavior” (La Ley protege al personal y a los empleados contra conducta amenazadora), una cita de la ley, y un aviso que indique que el hotel les proporciona botones de pánico a los empleados del hotel asignados a trabajar en las habitaciones para huéspedes sin la presencia de ningún otro empleado.

B. Protecciones para empleados en hoteles que reporten actos de violencia o comportamiento amenazador sin limitarse a la exhibición impúdica, ofrecimiento de servicios de carácter sexual, asalto o conducta sexual coercitiva.

1. **¿Está protegido de ser sometido a una acción disciplinaria el empleado de un hotel que haya activado un botón de pánico o lleve a la atención de su superior de alguna otra manera la ocurrencia de un acto de violencia o una conducta amenazadora por haberlo hecho?**

Respuesta: Sí. Un empleador hotelero no tiene permitido disciplinar a un empleado del hotel que haya realizado dicha acción a menos de que exista una evidencia clara y convincente de que el empleado del hotel a sabiendas e intencionalmente haya declarado una emergencia falsamente.

2. **¿Puede el trabajador de un hotel dejar de trabajar después de activar su botón de pánico?**

Respuesta: Sí. Si el empleado de un hotel se encuentra ante una conducta amenazadora u otra emergencia que requiera el uso del botón de pánico, el empleado del hotel puede dejar de trabajar y retirarse de la situación para esperar la llegada del empleado o guardia de seguridad responsable de proporcionar asistencia inmediata. El empleador hotelero no tiene permitido disciplinar a un empleado por hacerlo.

3. **¿Cuáles otras protecciones le confiere el estatuto al empleado de un hotel que activó un botón de pánico o reportó de alguna otra manera la ocurrencia de actos de violencia o una conducta amenazadora, la cual podría incluir exhibición impúdica, ofrecimiento de servicios de carácter sexual, asalto o conducta sexual coercitiva?**

Respuesta:

- Si el empleado del hotel razonablemente teme por su seguridad y solicita ser reasignado, el empleador hotelero debe asignar al empleado a un piso diferente. Si ningún trabajo que caiga dentro de la clasificación laboral del empleado está disponible en un piso diferente, el empleador hotelero debe, como mínimo, reasignar al empleado a otra área de trabajo, lejos de la persona que presuntamente participó en el acto de violencia o conducta amenazadora. El empleador hotelero debe permitirle al empleado seguir trabajando en un piso diferente o en un área de trabajo diferente hasta que el huésped haya dejado el hotel.
- El empleador hotelero debe permitirle inmediatamente al empleado del hotel afectado tomar un permiso pagado para ponerse en contacto con la policía y proporcionarle su declaración a la policía, así como para consultar a un asesor elegido por el empleado.

- El empleador hotelero no puede exigirle al empleado que reporte el incidente a la policía.
- El empleador hotelero debe cooperar con toda investigación policiaca del incidente o con “cualquier abogado que represente al empleado que haya presentado la queja”.

4. ¿Debe un empleado solicitar específicamente ser reasignado, recibir tiempo libre para consultar a un asesor o tiempo libre para llamar a la policía y presentar una declaración?

Respuesta: No. Una vez que el empleado haya reportado una conducta violenta o amenazadora a través del uso de un botón de pánico o de alguna otra manera, el empleado automáticamente tiene derecho a recibir un permiso de tiempo pagado para consultar a un asesor y hacer su declaración ante la policía.

5. ¿Cuánto tiempo pagado recibe un empleado?

Respuesta: Un empleador hotelero debe proporcionar un periodo de tiempo pagado “suficiente” para que el empleado pueda consultar a un asesor y ponerse en contacto con la policía para presentar una declaración. La policía determinará la cantidad de tiempo necesaria para presentar una declaración. La cantidad de tiempo necesaria para consultar a un asesor varía dependiendo de las circunstancias. En términos generales, el empleador hotelero debe proporcionarle al empleado una cantidad de tiempo razonable para consultar a un asesor a fin de determinar los siguientes pasos que deberá seguir el empleado.

6. ¿Puede un empleador hotelero deducir las horas pagadas utilizadas para presentar un informe policiaco, presentar una declaración ante la policía o consultar a un asesor del tiempo de permiso pagado para ausentarse por motivos médicos?

Respuesta: No. El tiempo pagado que un empleador hotelero debe proporcionar de conformidad con este estatuto es adicional a las horas consideradas por las leyes que gobiernan los permisos pagados para ausentarse por motivos médicos y otros permisos, como vacaciones pagadas.

V. CARGA LABORAL COMPASIVA

1. ¿Cuál es el propósito de los requisitos de carga laboral compasiva del estatuto?

Respuesta: Estos requisitos garantizan que los encargados de la limpieza de habitaciones y otros empleados de un hotel reciban una compensación justa cuando sus asignaciones laborales excedan ciertos límites y les permite a los empleados rechazar horas extra después de un turno de 10 horas, excepto en situaciones de emergencia.

2. **¿Qué es un “encargado de la limpieza de habitaciones” de conformidad con lo dispuesto en el estatuto?**

Respuesta: Una persona encargada de la limpieza de habitaciones es un empleado de hotel cuyas tareas principales son limpiar y ordenar las habitaciones residenciales de los huéspedes.

3. **¿Qué es una habitación “de salida”?**

Respuesta: Se trata de una habitación ocupada por huéspedes que están por concluir su estancia en el hotel.

4. **¿Cuántos pies cuadrados puede limpiar una persona encargada de la limpieza de habitaciones en cualquier día de trabajo de ocho horas de duración antes de que sea necesario pagarle una prima extra?**

Respuesta: Un empleador hotelero no puede exigirle a una persona encargada de la limpieza de habitaciones que limpie más de 4,000 pies cuadrados de superficie de piso en un día de trabajo de ocho horas a menos que el empleado reciba el doble de su salario regular que cubra todas las horas trabajadas ese día.

5. **¿Cuántos pies cuadrados puede limpiar una persona encargada de la limpieza de habitaciones en cualquier día de trabajo antes de que sea necesario pagarle una prima extra si dicha persona trabaja menos de ocho horas al día?**

Respuesta: Si una persona encargada de la limpieza de habitaciones trabaja menos de ocho horas, la superficie máxima de piso que el empleador hotelero puede exigirle al empleado que limpie sin recibir el doble de su salario regular por hora debe ser reducida proporcionalmente. Por ejemplo, un empleador hotelero no puede exigirle a un empleado del hotel que trabaje un turno de seis horas que limpie más de 3,000 pies cuadrados sin recibir el doble de su salario regular por hora por todas las horas trabajadas ese día.

6. **¿Cuántos pies cuadrados puede limpiar una persona encargada de la limpieza de habitaciones en cualquier día de trabajo antes de que sea necesario pagarle una prima extra si se le exige a dicha persona que limpie una combinación de siete o más habitaciones de salida o dormitorios adicionales?**

Respuesta: Si un empleador hotelero le exige a una persona encargada de la limpieza de habitaciones que limpie más de seis habitaciones de salida o dormitorios adicionales durante un día de trabajo, la superficie máxima de piso que un empleador hotelero puede exigirle a una persona encargada de la limpieza de habitaciones que limpie antes de tener que pagarle el doble por todas las horas trabajadas ese día se reduce por 500 pies cuadrados por cada habitación de salida o dormitorio adicional. Por ejemplo, si a un empleado se le asigna que limpie nueve habitaciones de salida en su turno de trabajo de ocho horas, la superficie máxima de 4,000 pies cuadrados se verá reducida de la siguiente manera: Como el empleado limpió más de seis habitaciones de salida

(es decir, tres más), el umbral máximo de pies cuadrados se reduce 1,500 pies cuadrados (3 x 500 pies cuadrados). En este ejemplo, el empleador hotelero no puede exigirle a la persona encargada de la limpieza de habitaciones que limpie más de 2,500 pies cuadrados sin pagar el doble del salario regular del empleado por hora durante todas las horas trabajadas ese día.

7. ¿Las limitaciones anteriores en la cantidad de pies cuadrados que el empleado de un hotel puede limpiar se aplican solo a habitaciones para huéspedes?

Respuesta: No. Estas limitaciones se aplican a cualquier combinación de espacios, incluyendo habitaciones y suites para huéspedes, salas de reunión o salas de hospitalidad, y se aplican sin importar el mobiliario, equipo o servicios en las habitaciones.

8. ¿Puede el empleado de un hotel rehusarse a limpiar pies cuadrados adicionales que superen los límites descritos anteriormente?

Respuesta: La medida no les brinda a los empleados el derecho de rehusarse a trabajar más allá de las limitaciones en pies cuadrados adicionales siempre y cuando el trabajo adicional no exceda 10 horas en un día de trabajo.

9. ¿Cuándo debe un empleado dar su consentimiento para trabajar horas extra?

Respuesta: Un empleador hotelero no puede permitir que el empleado del hotel trabaje más de diez horas durante un día de trabajo a menos que el empleado del hotel voluntariamente otorgue su consentimiento por escrito. Permitir que un empleado trabaje significa que el empleador sabe o tiene alguna razón para saber que el empleado está trabajando.

10. ¿Cuáles son los requisitos del consentimiento por escrito?

Respuesta: Para que un consentimiento por escrito sea válido, el empleado de un hotel debe firmar el consentimiento o debe comunicarle electrónicamente su consentimiento al empleador hotelero a través de una cuenta o número particular del empleado del hotel. Asimismo, el empleador hotelero debe haberle avisado por escrito al empleado dentro del periodo de treinta días anterior a la fecha del consentimiento que el empleado del hotel puede rehusarse a trabajar más de 10 horas durante cualquier día de trabajo y que el empleador hotelero no tomará ninguna medida adversa contra el empleado por rehusarse. Los empleadores hoteleros deben proporcionar el aviso en todos los idiomas hablados por más del 10 por ciento o por diez empleados del hotel, lo que sea menos.

11. ¿Hay alguna circunstancia en la que un empleador hotelero pueda exigirle a un empleado que trabaje más de diez horas durante un día de trabajo sin proporcionarle el aviso generalmente requerido?

Respuesta: Sí. Un empleador hotelero puede exigirle a un empleado que trabaje más de diez horas durante un día de trabajo en caso de una "situación

de emergencia”, que consiste en un conjunto de circunstancias que presenten una amenaza inmediata a la seguridad pública o un riesgo sustancial de pérdida o destrucción de propiedad.

VI. SALARIO MÍNIMO DE LOS EMPLEADOS DE HOTEL

1. ¿Qué exige la disposición de salario mínimo del estatuto?

Respuesta: A partir del 1º de julio de 2019, los empleadores hoteleros deben pagarles a los empleados de hotel al menos \$15.00 por hora si el empleador proporciona beneficios médicos, sin incluir propinas, distribuciones de cargos de servicio o bonificaciones. De forma alternativa, los empleadores hoteleros deben pagar \$20.00 por hora si no proporcionan beneficios médicos, sin incluir propinas, distribuciones de cargos de servicio o bonificaciones.

2. Si un empleador hotelero decide pagar la tarifa por hora más baja, ¿qué beneficios médicos debe proporcionarles a los empleados?

Respuesta: Un empleador que pague la tarifa por hora más baja no está obligado a pagar la totalidad de los beneficios médicos del empleado del hotel. El estatuto sólo le exige al empleador hotelero que pague \$5.00 por hora para solventar los beneficios médicos del empleado.

3. ¿Serán ajustadas las tarifas salariales en el futuro?

Respuesta: Sí. Las tarifas salariales serán ajustadas para compensar la inflación una vez al año. Cada 1º de enero, el salario mínimo para trabajadores en hoteles de Oakland se incrementará una cantidad correspondiente al incremento del año anterior, si lo hubiere, según el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina en el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

VII. MANTENIMIENTO DE REGISTROS DEL EMPLEADOR

1. ¿Qué registros debe conservar el empleador?

Respuesta: Los empleadores hoteleros deben conservar registros de cumplimiento por un mínimo de tres años. Los registros deben incluir lo siguiente:

- En lo que respecta a personas encargadas de la limpieza de habitaciones tanto actuales como anteriores, un registro diario del nombre de cada empleado, las tarifas salariales recibidas, el número de habitaciones limpiadas al día (o a opción del empleador, la cantidad total de pies cuadrados);
- En lo que respecta a empleados actuales y anteriores que trabajaron más de diez horas durante un día de trabajo, registros que indiquen que los avisos requeridos fueron proporcionados y que los consentimientos por escrito fueron obtenidos;

- En lo que respecta a empleados de hotel actuales y anteriores, un registro diario del nombre de cada empleado, las horas trabajadas, las tarifas salariales recibidas y un comprobante de cumplimiento del requisito de beneficios médicos.

2. ¿Pueden los empleados de hotel tener acceso a los registros descritos anteriormente?

Respuesta: Sí. Un empleador hotelero debe poner los registros de un empleado a disposición del empleado que los solicite o a la de los representantes del empleado para fines de inspección y copiado. Bajo solicitud, un empleador hotelero debe proporcionarle al empleado o a su representante copias del pago y los registros de consentimiento de otros empleados cerciorándose de que la información de identificación de los otros empleados sea borrada (por ejemplo, nombres, direcciones y números de seguro social).

VIII. LAS REPRESALIAS ESTÁN PROHIBIDAS

1. ¿Prohíbe las represalias el estatuto?

Respuesta: Sí. Un empleador hotelero no puede tomar represalias contra un empleado del hotel que reafirme sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto. Asimismo, un empleador no puede despedir a un empleado dentro del periodo de 120 días de haber sido notificado de que el empleado reafirmó sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto, a menos que el empleador tenga “evidencia clara y convincente de causa justa” para despedir al empleado. De conformidad con lo dispuesto en el estatuto, los derechos de los empleados incluyen, entre otros:

- Solicitar un botón de pánico o solicitar la reparación o reemplazo de un botón de pánico descompuesto/extraviado;
- Reportar actos de violencia, amenazas de violencia, o asalto u hostigamiento sexual;
- Solicitarle al empleador hotelero toda compensación adicional que pudiera debérsele de conformidad con lo dispuesto en el estatuto;
- No dar su consentimiento para trabajar más de 10 horas durante un día de trabajo;
- Hablar con representantes de la Ciudad de Oakland acerca de asuntos relacionados con el estatuto y/o presentar una queja;
- Participar en una investigación de presuntas violaciones al estatuto;
- Usar medios civiles para hacer cumplir sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto;

- Informar a otros empleados acerca de sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto.

IX. RENUNCIA

1. **¿Puede el empleado de un hotel renunciar a sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto?**

Respuesta: No. Los empleados individuales de hotel no pueden renunciar a sus derechos de conformidad con lo dispuesto en el estatuto.

2. **¿Puede una parte de un convenio de negociación colectiva renunciar a cualquiera de sus derechos de conformidad con lo dispuesto en este estatuto en nombre de empleados de hotel que representen durante el proceso de negociación colectiva?**

Respuesta: Sí. Se puede renunciar a los derechos proporcionados en las siguientes secciones del estatuto en un convenio de negociación colectiva de buena fe:

- Sección 5.93.030 del OMC (Carga laboral compasiva)
- Sección 5.93.040 del OMC (Salario mínimo)

Para ser válida, la renuncia debe ser expresada explícitamente, en términos claros inequívocos.

X. CUMPLIMIENTO

1. **¿Debe un empleador hotelero proporcionar un aviso de los derechos de un empleado de conformidad con lo dispuesto en el estatuto?**

Respuesta: Sí. Los empleadores deben notificar por escrito a los empleados actuales y a los nuevos empleados en el momento de la contratación con respecto a sus derechos. La notificación debe ser realizada en cada uno de los idiomas hablados por más del 10 por ciento o diez empleados del hotel, lo que sea menos.

Puede acceder a la muestra de un aviso de la Ciudad en <http://www.oaklandca.gov/minimumwage> o puede llamar al (510) 238-6258 o enviar una solicitud por email a minwageinfo@oaklandca.gov con el fin de obtener una copia de la muestra del aviso.

2. **¿Qué papel juega la Ciudad para garantizar el cumplimiento del estatuto?**

Respuesta: El estatuto autoriza a la Ciudad a tomar las medidas apropiadas para hacerlo cumplir. De conformidad con lo dispuesto en el estatuto, los empleadores deben permitirles a los empleados municipales autorizados el acceso a los lugares de trabajo y a los archivos pertinentes (que pueden incluir la presentación de los archivos) para vigilar el cumplimiento de esta ley e investigar quejas de incumplimiento por parte de los empleados.

Después de una audiencia que le ofrece al presunto infractor un debido proceso, la Ciudad podría ordenar cualquier reparación judicial. Dicha reparación podría incluir sin limitarse a la restitución, el pago de salarios anteriores retenidos ilícitamente, así como el pago de una multa administrativa de \$50 por cada empleado o persona cuyos derechos otorgados por el estatuto hayan sido violados por cada día en que la violación ocurrió o continuó.

Cuando el cumplimiento oportuno no ocurra, la Ciudad podría tomar cualquier medida apropiada para garantizar el cumplimiento, incluyendo levantar una demanda y, al máximo grado permitido por la ley, revocar o suspender cualquier certificado de registro, permiso o licencia conservada o solicitada por el empleador hasta que repare la(s) violación(es). Para compensar a la Ciudad por los costos de investigar y reparar la(s) violación(es), la Ciudad también podría ordenarle al empleador culpable de la violación que le pague a la Ciudad una cantidad no mayor a \$50 por cada día y por cada empleado en que la violación ocurrió o continuó. La Ciudad también podría presentar una demanda en nombre propio o en nombre de un empleado agraviado contra un empleador que haya violado el estatuto.

3. Además de la Ciudad, ¿puede cualquier persona presentar una demanda para hacer cumplir el estatuto?

Respuesta: Sí. Los empleados de hotel que hayan sido perjudicados por una violación del estatuto, entidades tales como sindicatos laborales que actúen en nombre de un miembro agraviado, o un individuo o entidad que actúe en nombre del público como lo determinen las leyes estatales pertinentes, puede demandar a un empleador hotelero o a otra persona que viole este estatuto.