

OFICINA DEL FISCAL DE LA CIUDAD CIUDAD DE OAKLAND

Preguntas Frecuentes (FAQ)

Ley de Salario Mínimo de Oakland, vigente a partir del 2 de marzo de 2015 (Iniciativa electoral aprobada por los votantes, Medida FF, elección de noviembre de 2014)

Expedida el: 5 de febrero de 2015

Revisada: 30 de marzo de 2015

Expedida por: Barbara J. Parker, Procuradora de la Ciudad de Oakland

I. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2014, los votantes de Oakland aprobaron de forma arrolladora la Medida FF, una enmienda al Código Municipal de Oakland que establece un salario mínimo, obliga al pago de licencias médicas acumuladas y al pago de los gastos por servicios de los trabajadores de la industria de la hospitalidad.

La medida establece un salario mínimo en la ciudad de Oakland de \$12.25 por hora, a partir del 2 de marzo de 2015. La tasa de salario mínimo aumentaría anualmente el 1 de enero en función del aumento del costo de vida. La medida también requiere que los empleadores de Oakland dispongan licencias médicas remuneradas a sus empleados a partir del 2 de marzo de 2015, y requiere que los empleadores de la industria de la hospitalidad que recogen los gastos por servicios de los clientes paguen todos esos gastos de servicios a sus trabajadores de la industria de la hospitalidad.

Antes de la aprobación de esta medida, la ley estatal y federal vigente exigía a los empleadores pagar un salario mínimo por hora a los empleados. Sin embargo, no había ningún requisito de salario mínimo según las leyes locales. La ley vigente no obligaba a los empleadores a dar una licencia médica remunerada a sus empleados.

Este memorando responde a las preguntas frecuentes para ayudar a los empresarios, empleados y otros a entender y cumplir con la ley de Oakland. Al igual que otras Preguntas Frecuentes (FAQ) emitidas por esta Oficina, esta es una guía general y un recurso, y no

constituye asesoramiento legal. El texto completo de la ley comienza en la página 15. Si tiene alguna pregunta sobre esta guía, o consultas sobre la ley que no se expliquen aquí, por favor envíe un correo electrónico a info@oaklandcityattorney.org.

II. REQUISITO DE SALARIO MÍNIMO

1. ¿Cuál es el salario mínimo actual de Oakland?

Respuesta: Desde el 2 de marzo de 2015, el salario mínimo de Oakland es de \$12.25/hora, y está sujeto a un aumento anual. El salario mínimo de Oakland se ajusta una vez al año. Cada 1 de enero, el salario mínimo de Oakland se incrementará en un importe 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.

Oakland utiliza el cambio de agosto a agosto en el Índice de Precios al Consumidor (“CPI” por sus siglas en inglés) para calcular el incremento anual, en su caso, de la tasa de salario mínimo de Oakland.

Usted puede acceder a los datos del CPI en <http://www.bls.gov/regions/west/california.htm>

También puede encontrar el salario mínimo actual de Oakland en <http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> o puede llamar a Contratos y Cumplimiento, Oficina del Administrador de la Ciudad al teléfono (510) 238-6258 o enviar un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com.

2. ¿Cuándo entra en vigencia el nuevo salario mínimo de Oakland por la aprobación de la Medida FF?

Respuesta: El 2 de marzo de 2015. De allí en adelante, si hay un aumento en el salario mínimo, el aumento de la tasa entrará en vigencia el 1 de enero de cada año.

3. ¿Cuál es la diferencia entre las leyes a nivel federal, estatal (California) y las leyes de salario mínimo de Oakland?

Respuesta: Los empleadores de Oakland están sujetos a las leyes de salario mínimo federales, estatales y de Oakland. Cuando existen requisitos conflictivos entre las leyes, el empleador debe seguir la norma más estricta. En el caso del salario mínimo, los empleadores deben pagar a los empleados de Oakland la tasa que es más beneficiosa para el empleado. Por lo tanto, y como la ley actual de Oakland establece un salario mínimo superior al de la ley estatal y federal, todos los empleadores que tienen empleados sujetos a las leyes que realizan trabajos en Oakland deben pagar por lo menos el salario mínimo de la ciudad.

4. ¿Se aplica el salario mínimo de Oakland a los empleadores que están fuera de la ciudad pero que emplean a trabajadores que realizan su actividad en Oakland?

Respuesta: Sí. Todos los empleadores, independientemente de dónde se encuentren, deben pagar el salario mínimo aplicable de Oakland a sus empleados que realizan al menos dos horas de trabajo en una determinada semana (también denominada “semana laboral”) en Oakland.

5. ¿Qué es una “semana laboral”?

Respuesta: Un empleador puede implementar o utilizar su definición vigente de “semana de laboral” para determinar el derecho de participación de los empleados conforme a la Medida FF, siempre y cuando esta definición no tenga la finalidad de hacer que los empleados no tengan derecho al salario mínimo de Oakland.

6. ¿Se aplica el salario mínimo de Oakland a los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial?

Respuesta: Sí. Cualquier persona que realice al menos dos (2) horas de trabajo en una semana en particular en Oakland tiene derecho a recibir el salario mínimo de Oakland.

7. ¿Es el salario mínimo de Oakland el mismo tanto para los empleados adultos como para los empleados menores de edad?

Respuesta: Sí.

8. ¿Cubre el salario mínimo de Oakland a los empleados que trabajan en Oakland, pero no son residentes de la ciudad?

Respuesta: Sí. Toda persona que realice al menos dos horas de trabajo en una semana en particular y dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland tiene derecho a recibir remuneración de conformidad con el salario mínimo de Oakland. Si un empleado tiene derecho a recibir el salario mínimo de Oakland, el empleador debe pagarle el salario mínimo de Oakland por todas las horas trabajadas dentro de los límites geográficos de Oakland.

9. ¿Debe un empleador pagar el salario mínimo de Oakland cuando un empleado realiza labores fuera de la ciudad de Oakland?

Respuesta: No. La ley de salario mínimo de Oakland sólo se aplica al trabajo realizado dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland.

10. ¿Debe un empleador pagar el salario mínimo de Oakland a las personas que están exentas del salario mínimo del estado de California?

Respuesta: No. La sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland y los reglamentos de interpretación correspondientes exigen que los empleadores paguen el salario mínimo de Oakland a los empleados que tienen derecho a recibir el salario mínimo estatal. Determinadas categorías de trabajadores no tienen derecho a percibir el salario mínimo estatal. Para obtener información adicional sobre estas clasificaciones de trabajadores, consulte la sección “Wage Orders” de la Comisión de Salarios Industriales (Industrial Wage Commission o “IWC”) en (<http://www.dir.ca.gov/iwc/wageorderindustries.htm>) y/o los Estándares y Cumplimiento de la División de Trabajo (Division of Labor Standards and Enforcement) en (<http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>).

11. ¿Puede un empleado aceptar trabajar por menos del salario mínimo de Oakland?

Respuesta: No. El salario mínimo de Oakland es obligatorio para cualquier empleador o empresa que emplee a una persona que realiza un trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland. Ningún empleado puede renunciar a este salario mínimo, excepto a través de un convenio colectivo de negociación de buena fe que contenga claramente y sin ambigüedades los términos que establecen dicha renuncia.

12. **¿Qué salario debe pagar un empleador a un empleado asalariado que está exento de las horas extra bajo la ley estatal? En otras palabras, ¿debe el empleador pagar dos veces (o una vez y media) la tasa de salario mínimo estatal o la tasa de salario mínimo de Oakland?**

Respuesta: La Ciudad de Oakland, incluida su División de Contratos y Cumplimiento, no puede asesorar a los empleadores sobre la manera de cumplir con la ley del estado de California, incluida la ley estatal que rige la remuneración a los empleados asalariados exentos de horas extra. Por favor diríjase al Comisionado Laboral en California de la División de Estándares Laborales y Cumplimiento (Division of Labor Standards and Enforcement).

13. **¿Qué puede hacer un empleado si un empleador no le paga por lo menos el salario mínimo de Oakland?**

Respuesta: Los empleados pueden pedir el asesoramiento de un abogado y/o presentar una demanda en la Corte en contra de su empleador. Los empleados tienen derecho a todos los recursos disponibles para corregir una violación a esta ley, incluyendo salarios atrasados, reincorporación, medidas cautelares y/u honorarios de abogados y honorarios y gastos de peritos. Además, toda persona que viole negligente o intencionalmente esta ley estará sujeta a sanciones civiles por cada violación con un monto máximo de \$1,000.00 por violación, importe que será determinado por la corte.

Los empleados también pueden ponerse en contacto con la División de Contratos y Cumplimiento en la Oficina del Administrador de la Ciudad llamando al (510) 238-6258 o enviando un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com.

14. **¿Puede un empleador utilizar las propinas como crédito para sus obligaciones respecto del salario mínimo de Oakland?**

Respuesta: No. Un empleador no puede tomar las propinas como crédito hacia sus obligaciones de pagar el salario mínimo de Oakland.

15. **¿Es necesario que un empleador notifique sobre los derechos de un empleado bajo la Ley de Salario Mínimo de Oakland?**

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 estar escrita en todos los idiomas hablados por más de un diez por ciento (10%) de los empleados y será publicada en un lugar destacado en las áreas de trabajo donde pueda ser vista por todos los empleados.

Usted puede acceder a la notificación que utiliza la Ciudad en:

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> o puede llamar a Contratos y Cumplimiento, Oficina del Administrador de la Ciudad al teléfono (510) 238-6258 o enviar un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com.

16. ¿Es necesario que un empleador notifique sobre un aumento al salario mínimo?

Respuesta: Sí. Tras la publicación de la fecha en el Índice de Precios al Consumidor (CPI), los empleadores deben dar aviso de la nueva tasa de salario mínimo a sus empleados a más tardar el 15 de diciembre de ese año. Los aumentos en el salario mínimo entonces entrarán en vigor el 1 de enero.

17. ¿La ley del salario mínimo de la Medida FF se aplica a los empleados cubiertos por un convenio colectivo de negociación existente?

Respuesta: Sí. La Medida FF es un estándar mínimo de trabajo y una ley de aplicación general que rige a todos los empleados que tienen derecho bajo la ley, ya sea representados por un sindicato o no. Sin embargo, los requisitos de la Medida FF podrán ser anulados por un convenio colectivo legítimo. La anulación debe ser redactada de manera clara y sin ambigüedades. Las partes en un acuerdo de negociación colectiva tienen la libertad de negociar cualquier redacción que deseen para hacer constar expresamente dicha renuncia.

- 18. ¿Puede un empleador tomar alguna represalia o medida adversa contra un empleado por pedir que se le pague el salario mínimo de Oakland o por presentar una denuncia por el incumplimiento de esta medida?**

Respuesta: No. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado y es ilegal tomar acción adversa contra un empleado que afirma su derecho a recibir el salario mínimo de Oakland. Estas represalias incluyen, pero no se limitan a, el ser despedido, el descenso de nivel, la reducción de horas o pagos, desalentar quejas con respecto a incumplimiento de esta Medida FF, reducir las horas de vacaciones o tiempo libre pagado (PTO) u otros beneficios no salariales, aumentar los gastos de los empleados en artículos tales como estacionamiento, comidas o uniformes.

- 19. ¿Qué papel cumple la Ciudad de Oakland para garantizar el cumplimiento de la ley de salario mínimo de Oakland?**

Respuesta: Según la Medida, los empleadores deben permitir a los funcionarios 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, investigar quejas de los empleados o detectar incumplimiento.

Oakland puede presentar una demanda en nombre de un empleado agraviado contra un empleador que se encuentra en situación de incumplimiento de esta ley. Por otra parte, la Ciudad de Oakland, en la medida máxima permitida por la ley, puede considerar el historial de incumplimiento de esta ley por parte de un empleador al momento de tomar decisiones sobre contratos de la ciudad, aprobaciones para uso del suelo y otras prestaciones para ampliar u operar dentro de Oakland. La ley también autoriza a la Ciudad de Oakland a negar la aprobación o incluir condiciones para la aprobación que garanticen el cumplimiento futuro mediante investigación de las denuncias de incumplimiento de esta ley y la toma de decisiones sobre el mérito de esas denuncias. La Ciudad de Oakland está autorizada a otorgar el mismo respaldo en sus procedimientos que lo que podría brindar un tribunal.

III. REQUISITO DE LICENCIA MÉDICA REMUNERADA

- 1. ¿Quién tiene derecho a una licencia médica remunerada?**

Respuesta: Todo empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo en una determinada semana (también denominada “semana laboral” dentro de los límites geográficos de Oakland tiene derecho a acumular licencia médica. La Medida sobre la Licencia Médica Remunerada no se aplica a los contratistas independientes debidamente clasificados.

- 2. ¿Quién debe darle a un empleado la licencia médica remunerada?**

Respuesta: Todos los empleadores con empleados que trabajan al menos dos horas en una semana de trabajo en particular dentro de los límites geográficos de Oakland deben permitir a los empleados devengar licencia médica. Un empleador es toda persona, entidad, organización, corporación, etc., que directa o indirectamente emplea o ejerce control sobre los salarios, horarios o condiciones de trabajo de algún empleado. También se considera empleador a las agencias de servicios o empleos temporales.

3. ¿Qué es una “semana laboral”?

Respuesta: Un empleador puede implementar o utilizar su definición vigente de “semana de laboral” para determinar el derecho de participación de los empleados conforme a la Medida FF, siempre y cuando esta definición no tenga la finalidad de hacer, con conocimiento de causa, que los empleados no tengan derecho a la licencia médica remunerada de Oakland.

4. ¿Deben los empleadores ubicados fuera de la ciudad de Oakland proporcionar licencia médica remunerada de acuerdo con la ley de licencia médica remunerada de Oakland?

Respuesta: Todos los empleadores ubicados fuera de la ciudad de Oakland deben permitir a los empleados devengar licencia médica si estos trabajan al menos dos horas en una semana laboral en la ciudad de Oakland.

5. Si un empleador tiene su sede fuera de Oakland, pero tiene empleados que realizan trabajos en Oakland, ¿acumulan los empleados licencia médica remunerada únicamente cuando trabajan en Oakland?

Respuesta: Sí. Los empleados acumulan licencia médica pagada cuando trabajan dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland. Los empleadores no están obligados a permitir que los empleados acumulen licencia médica remunerada de acuerdo con la Medida FF por trabajo realizado fuera de la ciudad de Oakland, pero por lo demás deben cumplir con la ley estatal.

6. ¿Cuánta licencia médica remunerada debe dar un empleador a sus empleados?

Respuesta: Los empleados acumulan una (1) hora de licencia médica remunerada por cada treinta (30) horas trabajadas. Esto incluye toda hora extra trabajada por el empleado. Los empleados acumularán licencia médica remunerada en incrementos de hora-unidad.

7. ¿Cuándo entra en vigencia la Ley de Licencia Médica Remunerada?

Respuesta: La Ley de Licencia Médica Remunerada (Medida FF) entró en vigencia el 2 de marzo de 2015.

8. ¿Cuándo empiezan los empleados a acumular licencia médica?

Respuesta: El 2 de marzo de 2015. Los empleados que son contratados después del 2 de marzo de 2015 comienzan a acumular licencia médica en su primer día de trabajo, pero no tendrán derecho a usar ninguna licencia médica remunerada acumulada hasta después de noventa (90) días calendario en el empleo.

9. ¿Puede un empleador limitar la cantidad de licencia médica remunerada que un empleado acumula durante su empleo?

Respuesta: Sí. Las pequeñas empresas pueden poner un límite máximo de cuarenta (40) horas a la licencia médica que acumule un empleado, y de setenta y dos (72) horas

en el caso de empleados de todos los otros empleadores. Si un empleado utiliza la licencia médica remunerada y cae por debajo del límite, incluso durante el mismo año, comienza a acumular licencia médica remunerada de nuevo. Un empleador también puede establecer un límite superior para la licencia médica remunerada o dejarla sin límite en absoluto.

10. ¿Qué es una pequeña empresa?

Respuesta: Una pequeña empresa se define como un empleador que normalmente tiene menos de diez (10) personas que trabajan por un salario durante una semana determinada. Para determinar el número total de empleados, se debe incluir a todos los trabajadores (de tiempo completo, de tiempo parcial, temporales y aquellos que fueron contratados a través de una agencia de personal), incluidos los que trabajan fuera de la ciudad de Oakland.

11. ¿Cómo determina un empleador si es “pequeña empresa” si su fuerza laboral fluctúa en tamaño?

Respuesta: Si el número de personas que trabajan por remuneración oscila por encima y por debajo de diez o más a la semana en el transcurso de un año, las empresas deben calcular su tamaño para el año calendario actual sobre la base del número medio de personas que trabajaron por remuneración por semana durante el año calendario precedente.

Por ejemplo, para cada una de las cincuenta y dos (52) semanas comprendidas en el año anterior, se debe determinar el número total de personas que trabajaron por remuneración; sumar estos números para obtener el total anual de personas; y entonces dividir este número entre cincuenta y dos (52). Si el número es inferior a diez (10), el empleador es una “pequeña empresa” para efectos del año calendario en curso. El empleador debe realizar este cálculo cada año para asegurarse de que está clasificado correctamente como “pequeña empresa”.

12. ¿Cómo determina un nuevo negocio si se considera “pequeña empresa”?

Respuesta: En esta situación, los negocios deben calcular su tamaño para el año calendario en curso sobre la base del número promedio de personas por semana que trabajaron por remuneración durante los primeros noventa días después de que el primer empleado o los primeros empleados comenzaron a trabajar.

13. Si soy pequeña empresa, ¿tengo que cumplir con la ley de licencia médica remunerada de California o la de Oakland?

Respuesta: Los empleadores de Oakland están sujetos a las leyes de salarios mínimos del estado y de Oakland. Cuando existan requisitos conflictivos entre las leyes, el empleador debe seguir la norma más estricta o la ley que otorgue un mayor beneficio al empleado. La Ciudad de Oakland, incluida su División de Contratos y Cumplimiento, no puede asesorar a los empleadores sobre la manera de cumplir con la ley del estado de California, incluida la ley estatal que rige su nueva ley de licencia médica remunerada. Por favor diríjase al Comisionado Laboral en California de la División de Estándares Laborales y Cumplimiento (Division of Labor Standards and Enforcement).

14. ¿Se acumula licencia médica remunerada sobre las horas extra trabajadas por los empleados que reúnen los requisitos?

Respuesta: Posiblemente. Si un empleado devenga licencia médica sobre las horas extra trabajadas depende de si el empleado está exento bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) y la ley de California. En el caso de los empleados que no están exentos de las disposiciones sobre horas extra de la ley FLSA y la ley de California, la licencia médica se acumula en todas las horas trabajadas, incluidas las horas extra. Si un empleado está debidamente clasificado como exento de las disposiciones sobre horas extra de la ley FLSA y la ley de California, la licencia médica remunerada se acumula con base en una semana laboral de cuarenta (40) horas en ausencia de evidencia clara y convincente de que la semana laboral normal del empleado exento es de menos de cuarenta (40) horas. En esta situación, la licencia

médica pagada se acumula sobre la base de las horas trabajadas en esa semana laboral en particular.

15. ¿Cómo acumulan licencia médica remunerada los empleados exentos?

Respuesta: Los empleados debidamente clasificados como exentos de las disposiciones sobre horas extra de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) y la ley de California acumulan licencia médica remunerada con base en una semana laboral de cuarenta (40) horas en ausencia de evidencia clara y convincente de que el empleado exento trabaje menos de cuarenta (40) horas en una semana laboral. En estas situaciones, la licencia médica remunerada se acumulará sobre la base de la semana laboral normal de ese empleado exento.

16. ¿La licencia médica acumulada se puede transferir al año siguiente?

Respuesta: Sí. La licencia médica acumulada y no utilizada se traslada al año siguiente, pero será limitada si un empleador establece un límite.

17. ¿La medida obliga a los empleadores a dar setenta y dos (72) horas de licencia médica remunerada al año y cuarenta (40) horas de licencia médica remunerada al año para las pequeñas empresas?

Respuesta: No. Las Medidas establecen que los empleados acumulan una hora de licencia médica remunerada por cada 30 horas trabajadas. La cantidad de horas de licencia médica que un empleado acumula se basa en cuántas horas trabaja el empleado y si el empleador establece un límite legal. Los empleadores pueden correr el riesgo de una violación a la ley de licencia médica remunerada de Oakland si simplemente adelantan las setenta y dos (72) horas (o cuarenta para las pequeñas empresas) de licencia médica al principio del año.

18. ¿Los empleados domésticos, como los cuidadores y limpiadores de casas, están cubiertos por la Medida de Licencia Médica Remunerada?

Respuesta: Sí. Los empleados domésticos que realizan al menos dos (2) horas de trabajo en una determinada semana en Oakland para un empleador están cubiertos por la ley, a menos que se los haya clasificado legalmente como contratistas independientes.

19. ¿Por qué razones puede un empleado utilizar la licencia médica remunerada?

Respuesta: Los empleadores deben permitir a los empleados usar la licencia médica que han acumulado en su “banco” en los siguientes casos:

- Cuando un empleado está física o mentalmente impedido para ejercer sus deberes debido a una enfermedad, lesión, embarazo o condición médica;
- Para obtener un diagnóstico profesional o tratamiento para su condición o someterse a un examen físico; y
- Para ayudar o cuidar de un hijo, padre, tutor legal o pupilo, hermano, abuelo, nieto, cónyuge, pareja de hecho registrada o una “persona designada” que está enferma, herida o recibe atención médica, tratamiento o diagnóstico.

20. ¿Qué es una “Persona designada” según la Medida de Licencia Médica Remunerada de Oakland?

Respuesta: Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, puede designar a una persona a quien va a ayudar o cuidar según la Medida de Licencia Médica Remunerada.

21. **¿Los empleadores tienen la obligación de tomar medidas activas para ofrecer a los empleados sin cónyuge o pareja registrada la oportunidad de identificar una “Persona designada”?**

Respuesta: Sí. Los empleadores deben ofrecer al empleado la oportunidad de hacer una designación. La oportunidad de designar se deberá ofrecer a un empleado dentro de los treinta (30) días después de que comienza a acumular licencia médica. Los empleadores deben dar al empleado no menos de diez (10) días hábiles para hacer la designación. A partir de entonces, los empleados pueden cambiar una designación o hacer una designación por primera vez sobre una base anual, con una ventana de diez (10) días laborables.

22. **¿Está un hijastro o hijo adoptivo incluido como miembro de la familia para quien un empleado puede usar la licencia médica?**

Respuesta: Sí. Los empleados pueden utilizar la licencia médica para ayudar en la atención de un niño, padre, tutor legal o pupilo, hermano, abuelo, nieto y su cónyuge o pareja de hecho registrada bajo cualquier ley estatal o local. Estas relaciones incluyen no sólo los parentescos biológicos sino también las relaciones por adopción, relaciones derivadas (padrastrós, hijastros, etc.) y las relaciones de cuidado de crianza.

23. **¿Puede un empleador exigir a sus empleados el uso de licencia médica remunerada en incrementos de una hora?**

Respuesta: Sí. Los empleadores, sin embargo, también pueden permitir a los empleados a utilizar la licencia médica pagada en incrementos de menos de una hora.

24. **¿Puede un empleador prohibir el uso de licencia médica remunerada cuando un empleado realiza trabajos fuera de la ciudad de Oakland?**

Respuesta: La ley obliga a los empleadores a permitir que los empleados utilicen licencia médica acumulada no utilizada cuando están trabajando o programados para trabajar dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland. Si un empleador implementa esta política y no permite el uso de licencia médica acumulada cuando un empleado trabaja fuera de Oakland, esas horas se mantienen “en el banco” durante cuatro años a partir del último día de trabajo del empleado en Oakland. Las horas de licencia médica acumuladas no utilizadas deberán estar disponibles para su uso en caso de que el empleado trabaje o sea programado para trabajar en Oakland en cualquier momento durante esos cuatro años.

25. **¿Puede un empleador exigir a un empleado usar la licencia médica mientras está en una licencia médica familiar bajo la ley de California o la ley federal?**

Respuesta: Esta pregunta implica una interpretación de la Ley de Licencia Médica Familiar (“FMLA”), la Ley de Derechos Familiares de California (“CFRA”) y, en algunas circunstancias, la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo de California (“PDL”). Los empleadores y los empleados deben consultar con el Departamento Federal del Trabajo respecto de las cuestiones de la ley FMLA y con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California en relación a las leyes CFRA/PDL. Los empleadores y los empleados también pueden revisar las regulaciones administrativas de aplicación de estas leyes de licencia.

26. ¿Puede un empleado que está recibiendo la licencia médica remunerada también conseguir el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) o los beneficios por Accidentes de Trabajo (WC)?

Respuesta: Posiblemente. Un empleado que está recibiendo una licencia médica remunerada puede ser elegible para los beneficios SDI y WC al mismo tiempo. Sin embargo, la posibilidad de que un empleado sea elegible para los beneficios de SDI o WC se rige por los códigos del Seguro de Desempleo de California y los Códigos de Trabajo de California. Para obtener más información sobre los beneficios del SDI, consulte con el Departamento de Desarrollo del Empleo y para obtener información adicional con respecto a los beneficios de WC, consulte a la División de Compensación.

27. ¿La política de un empleador sobre Tiempo Libre Pagado (PTO) o sobre las vacaciones cumplirá con los requisitos de la Licencia Médica Remunerada de Oakland?

Respuesta: Posiblemente. Si un empleador tiene una política de licencias retribuidas, como PTO o vacaciones —que pone a disposición de los empleados la licencia remunerada que puede utilizarse para los mismos fines especificados en la Medida (o para cualquier propósito) — y la política satisface los requisitos de la Medida para hacer efectiva la acumulación de licencia médica remunerada, entonces no se requiere que un empleador proporcione licencia médica remunerada adicional.

28. ¿Puede un empleador exigir a un empleado que dé aviso previo sobre la necesidad de tomar licencia médica?

Respuesta: Sí. Los empleadores pueden exigir a los empleados que den una notificación razonable de la necesidad de tomar licencia por enfermedad. Qué se considera razonable depende de la situación específica. Las políticas o prácticas de los empleadores no deben ser tan onerosas como para disuadir a los empleados del uso legítimo de la licencia médica remunerada.

Las políticas que requieren notificación previa “tan pronto como sea posible” en el caso de una ausencia imprevista del trabajo para la cual se utilizará licencia médica remunerada son, en principio, razonables, y por ende presuntamente legales. Los empleadores pueden definir “tan pronto como sea posible” como equivalente a dos horas, o un periodo de tiempo inferior a dos horas, o antes del inicio del turno del empleado, siempre y cuando el empleador reconozca que hay casos como accidentes, emergencias o enfermedades repentinas para las que un requisito de notificación avanzada no es razonable.

29. ¿Qué debe hacer un empleador si requiere aviso previo de la necesidad de tomar licencia médica?

Respuesta: Un empleador debe establecer un procedimiento razonable para que el empleado comunique las ausencias al empleador. Por ejemplo, es razonable proporcionar a los empleados un número de teléfono donde haya un buzón de voz o una persona que conteste el teléfono.

30. **¿Puede un empleador solicitar documentación médica para comprobar que la licencia se debió a una enfermedad o a la necesidad de cuidar a un familiar o persona designada que estaba enferma?**

Respuesta: Los empleadores sólo pueden tomar medidas razonables para verificar o documentar que el uso de la licencia médica remunerada por parte de un empleado es legal. Una política que requiere una nota del médico u otra documentación médica para el uso de la licencia médica por tres o más días laborables consecutivos (ya sea días completos o parciales) es presuntamente razonable de acuerdo a la Medida FF.

31. **¿Hay un límite en la cantidad de dinero que un empleado debe pagar de su bolsillo para confirmar el uso legítimo de la licencia médica?**

Respuesta: Sí. Si un empleador exige que un empleado —quien de otra manera no ha procurado atención médica durante su ausencia por licencia médica— obtenga documentación médica exclusivamente para verificar el cumplimiento de la licencia médica remunerada, el empleador deberá pagar todos los gastos que rebasen los cinco dólares (\$5.00).

32. **¿A qué tasa pagará un empleador la licencia médica cuando el empleado decida usarla?**

Respuesta: Para los empleados por hora, los empleadores pagan la licencia médica a su tarifa por hora regular. Los empleadores deben usar la tasa vigente al momento en que el empleado toma la licencia médica.

33. **¿Cuál es la tasa de pago de licencia médica para los empleados que ganan un salario anual?**

Respuesta: La tasa de pago de licencia médica para los empleados que reciben un salario anual se determina de la siguiente manera:

- Divida el salario anual entre cincuenta y dos (52) para obtener el salario semanal;
- Divida el salario semanal entre el número de horas que el empleado está programado regularmente para trabajar.
 - Para los empleados que no están exentos de las disposiciones sobre horas extra de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) y la ley de California, el salario semanal se debe dividir entre cuarenta (40) horas o menos, incluso si el empleado no exento trabaja regularmente más de cuarenta (40) horas por semana;
 - Para los empleados que están exentos de las disposiciones sobre horas extra de la ley FLSA y la ley de California, el salario semanal se debe dividir entre cuarenta (40) horas a menos que haya pruebas claras y convincentes de que el empleado exento trabaja regularmente menos de cuarenta horas en una semana laboral. En tal caso, el salario semanal se divide entre el número de horas trabajadas en una semana de trabajo regular.

34. **¿Cuál es la tasa de pago de licencia médica para un empleado que tiene dos trabajos a diferentes tasas de pago (o tiene una tasa de pago fluctuante) con el mismo empleador?**

Respuesta: El empleador deberá rembolsar al empleado por el uso de licencia médica remunerada a una tasa de pago equivalente a la tasa o tasas de pago programadas para el trabajo durante el cual se toma la licencia.

35. **¿Los empleadores deben tener en cuenta las propinas al calcular la tasa para los empleados que reciben propinas cuando utilizan licencia médica acumulada?**

Respuesta: No. La tasa de pago de licencia médica se basa únicamente en la remuneración que el empleador paga al empleado.

36. **¿Cuándo se debe pagar a un empleado por el uso de licencia médica remunerada?**

Respuesta: La licencia médica se debe pagar a los empleados a más tardar el día de pago correspondiente al siguiente periodo de nómina normal después de que el empleado tome la licencia. Sin embargo, si el empleador tiene necesidad razonable de verificación, el empleador no está obligado a pagar la licencia médica sino hasta que el empleado cumpla con el requisito de verificación.

37. **¿Qué puede hacer un empleador si tiene motivos para sospechar que un empleado está incurriendo o ha incurrido en abuso de licencia médica remunerada?**

Respuesta: Si un empleador tiene motivos *razonables* para sospechar de un abuso de su política de licencia médica, el empleador puede requerir una nota del médico para el uso posterior de la licencia médica, incluso si el uso de la licencia fue por menos de tres (3) días de trabajo consecutivos e incluso si el costo de obtener dicha documentación es superior a cinco dólares (\$5.00).

Si no se confirman las sospechas razonables de un empleador con respecto a abuso de licencia por enfermedad, el empleador deberá cumplir en el futuro con la sección 5.92.030 del Código Municipal de Oakland y la sección 8(A) de los Reglamentos de Interpretación. Por otra parte, si se confirman las sospechas razonables de un empleador con respecto a abuso de licencia médica remunerada, el empleador puede imponer medidas disciplinarias de acuerdo con las leyes federales y estatales y sus políticas disciplinarias.

Los empleadores deben actuar con precaución porque si acusan injustificadamente o ilegalmente a un empleado de abuso de licencia por enfermedad, están infringiendo las secciones 5.92.030 y 5.92.050 del Código Municipal de Oakland.

38. **¿Cuáles son algunos ejemplos posibles de sospecha razonable con respecto al abuso de licencia médica?**

Respuesta: Entre los ejemplos de sospecha de abuso de licencia médica se pueden mencionar los siguientes: a) tomar licencia por enfermedad en los días en que al empleado se le negó la petición de licencia por vacaciones; b) una clara tendencia a tomar licencia por enfermedad en días en que el empleado está programado para trabajar

en un turno que puede ser percibido como indeseable, y c) un patrón de tomar licencia por enfermedad en lunes o viernes o inmediatamente después de un día feriado.

39. ¿Debe el empleador pagar el acumulado de licencia médica no utilizada a un empleado en el momento de concluir la relación laboral?

Respuesta: No. Sin embargo, si un empleador está usando una política de tiempo libre pagado (PTO) o de vacaciones para cumplir con la Medida, los empleadores deben cumplir con otras leyes aplicables, como la ley de California, la cual requeriría el pago del PTO o las vacaciones al momento de concluir la relación laboral.

40. ¿Puede un empleado renunciar a su derecho a la licencia médica remunerada?

Respuesta: No. Toda petición de renuncia al derecho a licencia médica remunerada constituye una violación a la Ley de Licencia Médica Remunerada de Oakland. Sin embargo, no se podrá impedir que los empleados participen en un convenio colectivo escrito y válido que establezca la renuncia a tal derecho, siempre y cuando la exención se establezca en términos claros e inequívocos en el contrato.

41. ¿Puede un empleador requerir o puede un empleado pedir un “reintegro en efectivo” de la licencia médica acumulada no utilizada?

Respuesta: No. Sin embargo, los empleadores y los empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva de buena fe están exentos en la medida en que el acuerdo de negociación colectiva señale tal exención en términos claros e inequívocos.

42. ¿Puede un empleador tomar alguna represalia contra un empleado por tomar legalmente o solicitar licencia remunerada por enfermedad?

Respuesta: No. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado. Estas represalias incluyen, pero no se limitan a, el despido, el descenso de nivel, la reducción de horas o pagos, desalentar quejas con respecto a incumplimiento de esta Medida, reducir las horas de vacaciones o tiempo libre pagado u otros beneficios no salariales, aumentar los gastos de los empleados en artículos tales como estacionamiento, comidas o uniformes.

43. ¿Qué puede hacer un empleado si un empleador no le permite una licencia médica remunerada o toma represalias contra el empleado por ejercer sus derechos legales?

Respuesta: Los empleados pueden pedir asesoramiento de un abogado y/o presentar una demanda en un tribunal de justicia contra su empleador. Los empleados tienen derecho a todos los recursos disponibles para corregir una violación a esta ley, incluyendo salarios atrasados, reincorporación, medidas cautelares y/u honorarios de abogados y honorarios y gastos de peritos. Además, toda persona que viole negligente o intencionalmente esta ley estará sujeta a sanciones civiles por cada violación con un monto máximo de \$1,000.00 por violación, importe que será determinado por la corte.

Los empleados también pueden ponerse en contacto con la División de Contratos y Cumplimiento en la Oficina del Administrador de la Ciudad llamando al (510) 238-6258 o

enviando un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com. También se puede encontrar información en <http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>.

44. ¿Es necesario que un empleador notifique de los derechos de un empleado según la Medida de Licencia Médica Remunerada?

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 estar escrita en todos los idiomas hablados por más de un diez por ciento (10%) de los empleados y será publicada en un lugar destacado en las áreas de trabajo donde pueda ser vista por todos los empleados.

Usted puede acceder a la notificación que la Ciudad utiliza como ejemplo en:

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> o puede llamar a Contratos y Cumplimiento, Oficina del Administrador de la Ciudad al teléfono (510) 238-6258 o enviar un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com.

45. ¿El empleador debe conservar los registros sobre el uso de las licencias médicas de los empleados?

Respuesta: Sí. Los empleadores deben conservar los registros durante al menos tres (3) años, los que documentan el nombre del empleado, las horas trabajadas, la tasa de pago, cuanto tiempo tiene acumulado y cuanto tiempo ha usado de licencia médica. Un empleador debe proveer a un empleado una copia de los registros cuando se haga una solicitud razonable.

46. ¿Tiene la ley de licencia médica remunerada de California mayor prioridad que la de Oakland?

Respuesta: Los empleadores de Oakland están sujetos a las leyes de salarios mínimos federales, estatales y de Oakland. Cuando las leyes de licencia médica remunerada de California y de Oakland contengan requisitos que entren en conflicto, el empleador debe seguir el estándar más estricto o la ley que represente más beneficios para el empleado. La Ciudad de Oakland, incluida su División de Contratos y Cumplimiento, no puede asesorar a los empleadores sobre la manera de cumplir con la ley del estado de California, incluida la ley estatal que rige su nueva ley de licencia médica remunerada. Por favor diríjase al Comisionado Laboral en California de la División de Estándares Laborales y Cumplimiento (Division of Labor Standards and Enforcement).

47. ¿Qué papel tiene la Ciudad de Oakland en garantizar el cumplimiento de la ley de licencia médica remunerada de Oakland?

Respuesta: Según la Medida, los empleadores deben permitir a los funcionarios 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, investigar quejas de los empleados o incumplimiento.

Oakland también puede presentar una demanda en nombre de un empleado agraviado contra un empleador que se encuentra en situación de incumplimiento de esta ley. Por otra parte, la Ciudad de Oakland, en la medida máxima permitida por la ley, puede considerar el historial de incumplimiento de esta ley por parte de un empleador al momento de tomar decisiones sobre contratos de la ciudad, aprobaciones para uso del suelo y otras prestaciones para ampliar u operar dentro de Oakland. La ley también autoriza a la Ciudad de Oakland a negar la aprobación o incluir condiciones para la aprobación que garanticen el cumplimiento futuro mediante investigación de las denuncias de incumplimiento de esta ley y la toma de decisiones sobre el mérito de esas denuncias. La Ciudad de Oakland está autorizada a otorgar el mismo respaldo en sus procedimientos que lo que podría brindar un tribunal.

IV. REQUERIMIENTO DE CARGO POR SERVICIO

1. ¿Quién está protegido por la Medida de Cargo por Servicio?

Respuesta: La Medida se aplica al “Empleador de la industria de la hospitalidad” que se define como el que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o servicio de banquetes en Oakland.

2. ¿Qué prohíbe y exige esta Medida?

Respuesta: Si un empleador cobra un “cargo por servicio”, debe ser pagado en su totalidad al “Trabajador o Trabajadores de la industria de la hospitalidad” que prestaron los servicios para los clientes a los que se les cobró el Cargo por Servicio. Los Empleadores de la industria de la hospitalidad no pueden retener ninguna porción del cargo por servicio.

3. ¿Quién es un “Trabajador de la industria de la hospitalidad”?

Respuesta: Un “Trabajador de la industria de la hospitalidad” es una persona que trabaja para un Empleador de la industria de la hospitalidad y que presta un servicio por el que el empleador aplica un cargo por servicio. Los empleados administrativos están excluidos de esta definición.

4. ¿Qué es un “cargo por servicio” de acuerdo con esta Medida?

Respuesta: La Medida define como “cargo por servicio” una cantidad determinada y cobrada de forma separada por un Empleador de la industria de la hospitalidad a los clientes por servicios prestados por Trabajadores de esta industria. Estos cargos pueden ser, entre otros, conceptos en recibos etiquetados como “cargo por servicio”, “cargo por entrega” o “cargo por transporte de equipaje”.

5. ¿Puede un empleador de la industria de la hospitalidad definir el término “cargo por servicio” en la Medida FF?

Respuesta: Sí. Los empleadores cubiertos bajo la ley de cargo por servicio pueden ofrecer una definición razonable del término “servicio” en la sección 5.92.040 del Código Municipal de Oakland; del propósito de un cargo por servicio en su establecimiento; de lo que incluye el cargo por servicio; y de qué tipo de trabajadores de la industria de la hospitalidad pueden compartir el cargo por servicio (a esto se denomina “cadena de servicio”).

No obstante, los empleadores de la industria de la hospitalidad no pueden proporcionar otra definición de cargo por servicio ni implementar una política con respecto a la cadena de servicio en los casos siguientes: a) los cargos por servicio cobrados por banquetes o reuniones con servicio de comida deben ser pagados a los empleados que personalmente prestaron sus servicios en el banquete o reunión con servicio de comida; b) los cargos por servicio cobrados por servicio a la habitación deben ser pagados a los empleados que personalmente llevaron los alimentos o bebidas relacionados con el cargo; y c) los cargos por servicio cobrados por servicio de transporte de equipaje deben ser pagados al empleado que personalmente llevó el equipaje relacionado con el cargo.

6. Si un empleador de la industria de la hospitalidad opta por definir el término “cargo por servicio”, ¿qué debe hacer para asegurar el cumplimiento de la Medida FF?

Respuesta: Un empleador debe tener una política por escrito para sus empleados que contenga, como mínimo, lo siguiente: a) una definición completa de “servicio” que incluya una descripción razonable y exhaustiva de por qué y para qué el empleador de la industria de la hospitalidad está cobrando un cargo por servicio; b) cada puesto de

trabajador de la industria de la hospitalidad que se incluye en la cadena de servicio; c) el porcentaje que cada trabajador de hospitalidad recibirá del cargo por servicio, el cual se basará de manera equitativa en su contribución dentro de la cadena de servicio; d) notificación por escrito de que los supervisores no podrán recibir una parte del cargo por servicio a menos que realicen trabajos no relacionados con la supervisión en la cadena de servicio; e) una declaración de que los cargos por servicio serán pagados a los trabajadores de la industria de la hospitalidad a más tardar en la siguiente nómina posterior al trabajo o al cobro al cliente del cargo por servicio, lo que ocurra después, y f) notificación por escrito, que incluya la identidad de una persona o un puesto, de a quién los empleados pueden dirigir preguntas o quejas sobre el pago (o la falta de pago) de los cargos por servicio.

Los empleadores de la industria de la hospitalidad también deben proporcionar un adecuado aviso por escrito a sus clientes sobre su política con respecto a la cadena de servicio. La notificación debe incluir, como mínimo, el importe del cargo por servicio, para qué es el cargo por servicio y quiénes comparten el cargo por servicio.

7. ¿Puede un empleador de la industria de la hospitalidad modificar o suspender su política con respecto a los cargos por servicio?

Respuesta: Sí. El empleador debe dar una notificación por escrito con una antelación mínima de quince (15) días calendario a los empleados de la industria de la hospitalidad, así como también una notificación por escrito a sus clientes en el momento en que se lleve a cabo la implementación o suspensión de la nueva política.

8. ¿Puede un empleador utilizar un cargo por servicio como crédito a favor de sus obligaciones respecto al salario mínimo de Oakland?

Respuesta: No. Un empleador no puede recibir ningún crédito en sus obligaciones de pago del salario mínimo de Oakland.

9. ¿Está obligado el empleador a tener en cuenta el cargo por servicio pagado a los empleados al calcular su tasa de pago regular para efectos de horas extra?

Respuesta: La Ciudad de Oakland, incluida su División de Contratos y Cumplimiento, no puede asesorar a los empleadores sobre la manera de cumplir con la ley del estado de California, incluida la ley estatal que rige su nueva ley de servicios. Por favor diríjase al Comisionado Laboral en California de la División de Estándares Laborales y Cumplimiento (Division of Labor Standards and Enforcement).

10. ¿Puede un supervisor o gerente recibir parte del cargo por servicio?

Respuesta: No. Sin embargo, los supervisores, gerentes y administradores tienen derecho a recibir una parte del cargo del servicio por el tiempo que pasaron atendiendo a los clientes en labores que no estén relacionadas con trabajos de supervisión. La parte pagada a los supervisores, gerentes o administradores no puede ser mayor que la tasa promedio que se paga a los trabajadores de la industria de la hospitalidad por el desempeño de tareas similares.

11. ¿Cuándo debe un empleador pagar el cargo por servicio a sus empleados?

Respuesta: Los empleadores de la industria de la hospitalidad deben repartir el cargo cobrado a más tardar en el pago de nómina siguiente al trabajo o al cobro del cargo al cliente, lo que ocurra después.

12. ¿Es necesario que un empleador notifique de los derechos de un empleado según la ley de cargos por servicio?

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 estar escrita en todos los idiomas hablados por más de un diez por ciento (10%) de los empleados y será publicada en un lugar destacado en las áreas de trabajo donde pueda ser vista por todos los empleados.

Usted puede acceder a la notificación que la Ciudad utiliza como ejemplo en: <http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> o puede llamar a Contratos y Cumplimiento, Oficina del Administrador de la Ciudad al teléfono (510) 238-6258 o enviar un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com.

13. ¿Esta Medida se aplica a las propinas?

Respuesta: Generalmente no. Esta medida no se aplica a las propinas, gratificaciones o dinero que ha sido pagado, entregado u otorgado a los trabajadores de la industria de la hospitalidad por parte de los clientes de manera adicional a la cantidad real que corresponde a los servicios prestados. Los empleadores deben cumplir con lo establecido en la legislación de California en lo que respecta al derecho del empleado a recibir propinas.

14. ¿Puede un empleador tomar cualquier tipo de represalia contra un empleado por solicitar cumplimiento o quejarse acerca del incumplimiento de la Medida de Cargo por Servicio?

Respuesta: No. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado. Estas represalias incluyen, pero no se limitan a, el despido, el descenso de nivel, la reducción de horas o pagos, desalentar quejas con respecto a incumplimiento de esta Medida, reducir las horas de vacaciones o tiempo libre pagado u otros beneficios no salariales, aumentar los gastos de los empleados en artículos tales como estacionamiento, comidas o uniformes.