

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO EN OAKLAND

\$12.25 POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa: 2 de marzo, 2015

A partir del 2 de marzo de 2015, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo *en una semana de trabajo en particular* y dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de \$12.25 por hora.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud de la Medida FF y establecido en la sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland, se aplica a cualquier empleado (a tiempo parcial o tiempo completo) que realiza un trabajo dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo se incrementará a partir del 1° de enero por un importe correspondiente al incremento del año calendario anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios caídos, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violan la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland en:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Piso
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandnet.com

AVISO OFICIAL

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo, 2015

Conforme a la Medida FF y al Código Municipal de Oakland, sección 5.92.030, todos los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que realice por lo menos dos (2) horas de trabajo *en una semana de trabajo en particular* y dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular licencias por enfermedad con goce de sueldo el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajan para un empleador desde o antes de esa fecha. Los empleados que son contratados después del 2 de marzo de 2015 no podrán utilizar una licencia por enfermedad con goce de sueldo hasta después de noventa (90) días calendario de empleo.

Los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas de trabajo en la ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores que tienen menos de diez (10) personas (incluyendo tiempo completo, medio tiempo y empleados temporales) trabajando por compensación durante una semana determinada, pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier tiempo. Los empleados de otros empleadores pueden tener un máximo de setenta y dos (72) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleadores pueden ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad con goce de sueldo que lo establecido por la Sección 5.92.030. El acumulado por licencias por enfermedad con goce de sueldo de un empleado se transferirá de un año al otro, pero no se pagará al momento de la separación del empleo. Los empleados pueden utilizar su acumulado por enfermedad con goce de sueldo para su propia atención médica o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o a una persona designada.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer su derecho a la licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. tendrán sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland en:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Piso
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandnet.com

AVISO OFICIAL

LEY DE CARGO POR SERVICIO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo, 2015

Conforme con la Medida FF y el Código Municipal de Oakland, sección 5.92.040, los empleadores de hospitalidad que cobran gastos por servicios de clientes deben pagar la totalidad de dichos cargos a los trabajadores de hospitalidad que realizaron tales servicios por los cuales se ha cobrado el cargo. Un empleador de hospitalidad es una empresa que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de banquetes en la Ciudad de Oakland. Un trabajador de hospitalidad es todo individuo que trabaja para un empleador de hospitalidad y que realiza un servicio por el cual un Empleador de Hospitalidad impone un cargo por servicio.

El cargo por servicio incluye todas las cantidades establecidas por separado y cobradas a un cliente por un Empleador de Hospitalidad, que son por el servicio que prestan los trabajadores de hostelería o se describen de manera tal que los clientes podrían razonablemente creer que las cantidades son para esos servicios, incluyendo sin limitación a los cargos designados como "cargo por servicio", "cargo de envío" o "cargo de maletero." Toda propina, gratificación, dinero, o parte de cualquier propina, gratificación o dinero que se ha pagado, o dado, o dejado para el trabajador de la hospitalidad por parte de un cliente sobre y por encima de la cantidad real debida por los servicios prestados o por bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servicios prestados al cliente están excluidos de la Sección 5.92.040.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Cargo por Servicio en Oakland están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

Si tiene preguntas, necesita información adicional, o cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland en:

Contracts and Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandnet.com