

SANTA MONICA'S MINIMUM WAGE

Frequently Asked Questions

\$15 by 2020

...Starting Now!

PREGUNTAS FRECUENTES MÁS IMPORTANTES

¿A quién se aplica la ley de salario mínimo?

La ley se aplica a cualquier empleado que trabaje dos (2) horas en una semana determinada en la Ciudad de Santa Mónica, y que tenga derecho al pago del salario mínimo, según la legislación laboral de California (Sección 4.62.010 (c) del Código Municipal de Santa Mónica). Esto incluye empleados de tiempo completo, tiempo parcial y temporales. Hay una tarifa separada para los empleados de hoteles.

¿Quién tiene que cumplir con la ley?

Todas las empresas con empleados en Santa Mónica. Esto incluye negocios pequeños y grandes. Las empresas con sedes que no están en Santa Mónica, pero cuyos empleados trabajan en Santa Mónica, también deben cumplir con la ley.

¿Debo contar a todos los empleados, o solo a los que están en Santa Mónica, para determinar la categoría del tamaño de mi negocio?

Sólo los empleados en Santa Mónica. Esto proviene de la definición de empleado (los empleados deben trabajar en la ciudad de Santa Mónica para ser elegibles para recibir los beneficios de la ley de salario mínimo de Santa Mónica).

¿Es necesario publicar las cuatro páginas del aviso legal específico de Santa Mónica? ¿Cómo los recibiré?

Sí. Las empresas deben publicar los avisos legales del salario mínimo de Santa Mónica en inglés y español, y en cualquier otro idioma que hable el 5% o más de la fuerza laboral. Puede descargar/imprimir los avisos legales en el sitio web de la Ciudad en santamonica.gov/minimum-wage. **La Ciudad no enviará avisos por correo;** es responsabilidad de los dueños de los negocios imprimir y publicar los avisos. No publicar estos avisos puede resultar en multas.

¿Cuál es el salario mínimo actual?

La tasa actual de salario mínimo es de \$12 por hora para las empresas grandes (más de 26 empleados) y \$10.50 por hora para las empresas pequeñas (25 empleados o menos). El salario aumentará anualmente según el calendario a continuación.

Año*	Empresas con 26+ empleados	Empresas con menos de 25 empleados
2016	\$10.50	\$10.00**
2017	\$12.00	\$10.50
2018	\$13.25	\$12.00
2019	\$14.25	\$13.25
2020	\$15.00	\$14.25
2021	\$15.00	\$15.00

*Tasa efectiva el 1 de julio de cada año. **Salario mínimo del estado de CA



HONEST WORK. FAIR PAY.
Santa Monica's Minimum Wage

Para detalles sobre el salario mínimo y todas las demás disposiciones, visite www.santamonica.gov/minimum-wage

Esto es solo información general y no tiene la validez de una opinión legal. La información se proporciona como un servicio público.

¿Cuánto días de enfermedad pagados requiere la ley?

La ley requiere que los empleadores proporcionen por lo menos las horas que se indican a continuación. Los empleados son elegibles para los beneficios de licencia por enfermedad de Santa Mónica cuando trabajan un mínimo de 2 horas en una semana determinada en Santa Mónica. Esto incluye empleados de tiempo completo, de tiempo parcial y temporales.

Empresas con 26 empleados o más	Empresas con 25 o menos empleados
72 horas	40 horas

Las empresas pueden proporcionar la cantidad completa de horas por adelantado (distribución anticipada) o pueden proporcionarlas en función del número de horas trabajadas (el método de acumulación). De acuerdo con el método de acumulación, el empleado puede tardar más de un año en acumular la cantidad completa de licencia pagada por enfermedad.

¿Cuál es la tasa de acumulación?

Por cada 30 horas trabajadas, los empleados acumulan una hora de licencia pagada por enfermedad (igual que en la ley estatal).

¿Puedo proporcionar las horas de licencia pagada por enfermedad por adelantado (proporcionar todas las horas por adelantado)?

Sí. Puede proporcionar la cantidad total de horas por licencia pagada por enfermedad al comienzo del año calendario, el año fiscal o la fecha de aniversario. Si la empresa proporciona las horas por adelantado, la ley no requiere que las horas no utilizadas sean transferidas al final de un año fiscal, calendario o aniversario.

¿Los requisitos de licencia pagada por enfermedad son anuales?

No. Si el empleador elige el método de acumulación, puede tomar más de un año para que el empleado reciba el número de horas requeridas: la ley no especifica que las horas se deben proporcionar en un año. Sin embargo, si el empleador ofrece una licencia por adelantado, debe proporcionar la cantidad total dentro de un periodo de un año.

Tenga en cuenta que los empleadores deben cumplir con la ley del estado de California, donde sus requisitos son más generosos que los de la ley de Santa Mónica.

Tengo una política existente que proporciona días de vacaciones. ¿Estos días cuentan como días por licencia pagada por enfermedad según la ley de Santa Mónica?

No. Las empresas deben otorgar una licencia pagada por enfermedad que sea distinta a los días de vacaciones. Lo mismo se aplica al tiempo que los empleados pueden usar ya sea por vacaciones o por enfermedad; esto no sería suficiente para cumplir con los requisitos de Santa Mónica.

Me gustaría cobrar cargos por servicio en mi lugar de trabajo. ¿La ley me permite hacer esto? De ser así, ¿qué pasos debo seguir?

Sí, usted puede usar un cargo por servicio. Si elige hacerlo, lea la ley de salario mínimo para asegurarse de que su aviso, distribución, notificación a los empleados y mantenimiento de registros cumpla con la ley. Si tiene preguntas sobre una política o práctica comercial específica, comuníquese con el Departamento de Asuntos del Consumidor y Asuntos Comerciales del Condado de Los Ángeles (DCBA) enviando un correo electrónico a wagehelp@dcba.lacounty.gov.

Mi negocio está ubicado en la propiedad de un hotel, pero no es un hotel. ¿Debo pagarles a mis empleados el salario para empleados de la industria hotelera?

Lo más probable es que sí. La ley establece que cualquier negocio vinculado, alquilado y operado conjuntamente con un hotel se considera un hotel a los efectos de la ley y debe pagar el salario para empleados de la industria hotelera. Comuníquese con la DCBA (wagehelp@dcba.lacounty.gov) si no está seguro de si su negocio cumple con esta definición.



¿Cómo aplicará la ciudad la ley del salario mínimo? ¿Hay consecuencias por incumplimiento?

La Ciudad contrató al Departamento de Asuntos del Consumidor y Asuntos Comerciales del Condado de Los Ángeles (DCBA, por sus siglas en inglés) para recibir los reclamos por cumplimiento de las leyes de salarios y para llevar a cabo las investigaciones correspondientes. Las audiencias y apelaciones de citas administrativas por cumplimiento de salario seguirán el proceso de audiencia administrativa de la Ciudad (Capítulo 1.09 del Código Municipal de Santa Mónica). La ciudad se encargará de cualquier proceso penal. Más información sobre el cumplimiento de la ley está disponible en santamonica.gov/smgov.net/minimumwage/education-enforcement.

¿Cómo puedo presentar un reclamo salarial?

Puede comunicarse con el Departamento de Asuntos del Consumidor y Asuntos Comerciales del Condado de Los Ángeles (DCBA) llamando al (800) 593-8222, o a través de su [sitio web](#). Si tiene alguna pregunta sobre el proceso o si desea presentar una queja o reclamo, puede llamar al DCBA, o enviando un correo electrónico a wagehelp@dcba.lacounty.gov. Trataremos sus preguntas y quejas como confidenciales. Visite santamonica.gov/smgov.net/minimumwage/education-enforcement para más información.

¿Qué pasa si tengo otras preguntas acerca de la ley?

Puede consultar los recursos de la Ciudad en línea en santamonica.gov/minimum-wage, enviar un correo electrónico a wagehelp@dcba.lacounty.gov.

SALARIO GENERAL

¿Cuál es la ley del salario mínimo?

La Ley del salario mínimo de la Ciudad de Santa Mónica entró en vigencia en 2016. La ley establece un salario mínimo local y otros beneficios y protecciones para los trabajadores de Santa Mónica. La ley proporciona a los empleados más horas de licencia pagada por enfermedad que las incluidas en la ley estatal y regula los cargos por servicio. Mantiene la disposición estatal para trabajadores nuevos (aprendices) y alinea el salario vital de los trabajadores de la industria hotelera de Santa Mónica con el salario de los trabajadores de la industria hotelera del Condado de Los Ángeles. Finalmente, otorga autoridad a la Ciudad de Santa Mónica para hacer cumplir la ley, y prohíbe que los empleadores tomen represalias contra los trabajadores que buscan aprender o ejercer sus derechos. Para obtener más información sobre estas disposiciones, consulte la Sección de disposiciones especiales a continuación.

Puede consultar la ley en [la Sección 4.62 \(Salario Mínimo\) del Código Municipal de Santa Mónica \(SMMC\)](#) y [la Sección 4.63 \(Salario Digno del Trabajador de Hotel\)](#).

¿Quién tiene que cumplir con la ley del salario mínimo?

Todos los negocios con empleados que se ajustan a la definición de "Empleado" bajo la Sección 4.62.010 de SMMC deben cumplir con la ley. Los empleados elegibles incluyen cualquier persona que trabaje por lo menos dos (2) horas en una semana determinada en Santa Mónica. Los empleadores ubicados fuera de Santa Mónica, pero cuyos empleados trabajan en Santa Mónica y que satisfacen ese requisito también deben cumplir con la ordenanza de Santa Mónica. Consulte la definición de "empleado" en la Ordenanza del salario mínimo para obtener información adicional, y tenga en cuenta que hay un requisito distinto para los empleados de la industria hotelera.

Los trabajadores que no tienen derecho al pago del salario mínimo de acuerdo a la ley de California también están exentos de la ley local. Estas exenciones se aplican a ciertas categorías de trabajadores, incluyendo contratistas independientes, principiantes (por un tiempo limitado), servicios de apoyo interno y ciertos trabajadores minusválidos. Para más información sobre estas categorías de trabajadores, por favor consulte las órdenes sobre salarios de la Comisión de Bienestar Industrial (<http://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm>) y/o la División de Aplicación de Normas Laborales (<http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>).

Los empleados federales, estatales, del condado, de la ciudad y del distrito escolar cumplen con leyes diferentes.

¿El salario mínimo de Santa Mónica es igual al salario mínimo de Los Ángeles?

Si, la Ciudad y el Condado de Los Ángeles comparten el mismo calendario de aumento del salario mínimo, incluyendo la demora de un año para las empresas más pequeñas.

¿Hay un requisito de salario mínimo para los empleados de la industria hotelera?



HONEST WORK. FAIR PAY.
Santa Monica's Minimum Wage

Para detalles sobre el salario mínimo y todas las demás disposiciones, visite www.santamonica.gov/minimum-wage

Sí. Los hoteles y las empresas relacionadas con los hoteles (un empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporcionan servicios al hotel) deben pagar también el salario digno para los empleados de la industria hotelera de \$15.66, que está alineado con el salario para los empleados de la industria hotelera en Los Ángeles. La tasa de salario digno para los trabajadores de la industria hotelera de la Ciudad de Santa Mónica aumenta anualmente con la tasa de salario para los trabajadores de la industria hotelera de la Ciudad de Los Ángeles (aumento anual de CPI). Los trabajadores con un acuerdo de negociación colectiva pueden estar exentos; vea las preguntas frecuentes para trabajadores que pertenecen a sindicatos a continuación.

¿Qué sucede cuando hay diferencias entre las leyes del salario mínimo federal, estatal (CA) y de la ciudad (Santa Mónica)?

Los empleadores de Santa Mónica deben cumplir con las leyes de salario mínimo federales, estatales, y de la ciudad. Cuando existe un conflicto, los empleadores deben seguir la ley que es más beneficiosa para el empleado. Ya que el salario mínimo de Santa Mónica es más alto que el salario mínimo estatal y federal, los empleadores deben seguir la ley de Santa Mónica, a menos que se aplique una exención (véase los Aplazamientos y Exenciones más abajo). Las excepciones incluyen a empleados que trabajan bajo un acuerdo de negociación colectiva, y aquellos exentos bajo la ley laboral estatal.

¿Cuál fue el proceso para votar por esta ley? ¿Consideró el Ayuntamiento de la Ciudad los impactos a las empresas?

El Ayuntamiento de la Ciudad comenzó a discutir una ley de salario mínimo en Santa Mónica en septiembre de 2014, cuando el Alcalde Garcetti de Los Ángeles anunció el plan de salario mínimo de Los Ángeles, y formalmente solicitó al personal investigar y preparar una propuesta de ley en julio de 2015. Desde entonces, el personal ha trabajado con expertos de la materia, empresas y socios de la comunidad empresarial de Santa Mónica, incluyendo la Cámara de Comercio y los trabajadores de la industria de viajes y turismo, así como la comunidad para recibir su opinión sobre la ley, y ha hecho modificaciones a las propuestas en respuesta a estos aportes. El personal de la ciudad trabaja en estrecha colaboración con los socios de la comunidad para proporcionar servicios de educación y extensión a la comunidad empresarial.

Puede encontrar más información sobre el proceso y ver las reuniones de la comunidad relacionadas, Los debates del Ayuntamiento de la Ciudad y los informes e investigaciones en el sitio web del salario mínimo de la Ciudad.

¿Qué pasa si yo trabajo en Santa Mónica, pero vivo en otro lugar?

Debe ser pagado la tasa de salario mínimo de Santa Mónica por el trabajo llevado a cabo en Santa Mónica.

¿Cómo se aplica la ley a los empleados de tiempo completo y tiempo parcial?

Sí.

Fermo parte de un sindicato. ¿La nueva tasa de salario mínimo se aplica a mí?

Sí, pero puede renunciar a los derechos como parte del proceso de negociación colectiva. La ordenanza de Santa Mónica es un estándar laboral mínimo y una ley de aplicación general que se aplica a todos los empleados cubiertos por la ordenanza, independientemente de si son representados por un sindicato. Sin embargo, según la Sección 4.62.045 del Código Municipal de Santa Mónica, las disposiciones de la ordenanza pueden ser renunciadas por un acuerdo de negociación colectiva. La renuncia debe estar en un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, debe ser expresa, y debe estar en términos claros e inequívocos. Las partes en un acuerdo de negociación colectiva son libres de negociar cualquier término que deseen, y la Ciudad no interferirá ni participará en la negociación de dichos términos.

APLAZAMIENTOS Y EXENCIONES

¿Quién está exento de la ley del salario mínimo de Santa Mónica?

La ley no se aplica a los empleados de las agencias gubernamentales, y ciertos empleados que no son elegibles para pagos de salario mínimo bajo ley de California. La ley del salario mínimo tampoco se aplica a los empleados que participan en un acuerdo de negociación colectiva que renuncia al requisito del salario mínimo. La ordenanza de Santa Mónica no se aplica a los empleados exentos, y también contiene exenciones limitadas para algunas organizaciones sin fines de lucro, empleadores transitorios y trabajadores nuevos.



¿Existen reglas diferentes para las empresas pequeñas?

Sí. Las empresas con 25 empleados o menos (determinado por el número promedio de trabajadores empleados por trimestre durante el año calendario anterior) tienen un retraso de un año en el salario mínimo (véase la tabla de la tasa de salario), y un menor número de días de enfermedad (véase la sección de licencia pagada por enfermedad) que las empresas grandes.

Tengo una oficina pequeña en Santa Mónica, pero pertenece a una empresa con muchas sucursales. ¿Soy elegible para el retraso de un año para negocios más pequeños?

El recuento de empleados (a fines de determinar si hay 26 empleados o más, frente a 25 empleados o menos) se basa en la cantidad de empleados que cumplen con los requisitos para la definición de “empleado” – es decir, aquellas personas que trabajan durante al menos dos horas en una semana determinada dentro de Santa Mónica (consulte la Sección 4.62.010(c) del SMMC).

Por favor, consulte la Sección 4.62.015(h) del SMMC para más información. Varios empleadores que forman una sola empresa integrada se considerarán un solo empleador bajo esta sección si así se considera bajo Ley de Normas de Trabajo Justo (FLSA, por sus siglas en inglés).

¿Las organizaciones sin fines de lucro también tienen que cumplir con la ley?

Sí. Sin embargo, las organizaciones sin fines de lucro que cumplan cualquiera de las siguientes condiciones pueden solicitar una exención para retrasar la implementación del salario mínimo por un año. Todas las organizaciones sin fines de lucro con 25 empleados o menos serán elegibles para la demora para las empresas pequeñas, y no necesitan solicitar una demora de un año.

- El director ejecutivo gana un salario que, cuando se calcula por hora, es de menos de cinco veces el salario más bajo pagado por la corporación sin fines de lucro; o
- La corporación sin fines de lucro es un empleador transitorio; o
- La corporación sin fines de lucro funciona como un proveedor de cuidado infantil; o
- La corporación sin fines de lucro es financiada principalmente por la Ciudad, el condado, el estado o los subsidios o reembolsos federales.

¿Cómo puedo solicitar un aplazamiento para una organización sin fines de lucro?

Por favor, contacte al personal de la DCBA enviando un correo electrónico a wagehelp@dcbalacounty.gov para solicitar un formulario de solicitud.

¿Qué define a un empleador transitorio? Si creo que cumpro con los requisitos, ¿cómo puedo solicitar una exención?

Un Empleador Transitorio es una corporación sin fines de lucro que proporciona empleos transitorios (empleo a corto plazo, que paga el salario, subvencionado en una corporación sin fines de lucro que combina el trabajo actual, el desarrollo de habilidad y servicios de apoyo) para los desempleados a largo plazo.

Por favor, contacte al personal de la DCBA enviando un correo electrónico a wagehelp@dcbalacounty.gov para solicitar un formulario de solicitud.

DISPOSICIONES ESPECIALES (SALARIO DE HOTEL, SERVICIO/ RECARGOS, LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD, TRABAJADORES NUEVOS)

HOTELES

¿Hay una tasa de salario diferente para los empleados de la industria hotelera? ¿Cuándo es efectiva?

Los hoteles y las empresas relacionadas con los hoteles (un empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporcionan servicios al hotel) deben pagar también el salario digno para los empleados de la industria hotelera. A partir del 1 de julio de 2017, el salario para los empleados de la industria hotelera de Santa Mónica será el mismo que para los empleados de Los Ángeles: \$15.66 por hora. A partir de entonces (de 2018 en adelante), el salario aumenta anualmente de acuerdo al CPI. Las tasas anuales se publicarán en el sitio web del salario mínimo de la Ciudad.



¿Por qué los hoteles/empleados de hoteles tienen un requisito diferente?

El turismo es una de las mayores industrias en la Ciudad y en toda la región. Tener un salario digno y uniforme para los trabajadores de la industria hotelera regional promueve la equidad y los beneficios tanto en la economía local como en la regional.

¿El salario para los empleados de la industria hotelera es igual al de Los Ángeles?

Sí. El salario de Santa Mónica es diferente sólo en que se aplica a los hoteles de todos los tamaños, mientras que el salario para los empleados de la industria hotelera de Los Ángeles se aplica a los hoteles de 100 habitaciones o más.

¿Algunos hoteles están exentos?

La ley no se aplica a los albergues juveniles. Santa Mónica también tiene una cláusula de adversidad, en la que los hoteles pueden solicitar una exención de un año bajo la Sección 4.63.020. de SMMC. Para ser elegible para la exención, un hotel debe demostrar que el cumplimiento del aumento salarial ocasionaría ya sea una disminución del 20% de su personal o una disminución del 30% en las horas totales del empleado para evitar la quiebra o cierre. Una revisión externa o auditoría establecería estas condiciones, y los hoteles que solicitan la exención deberán notificar a sus empleados.

Soy parte de un sindicato. ¿El nuevo salario mínimo se aplica a mí?

Sí, pero puede renunciar a los derechos como parte del proceso de negociación colectiva. La ordenanza de Santa Mónica es un estándar laboral mínimo y una ley de aplicación general que se aplica a todos los empleados cubiertos por la ordenanza, independientemente de si son representados por un sindicato. Sin embargo, según la Sección 4.63.045 del Código Municipal de Santa Mónica, las disposiciones de la ordenanza pueden ser renunciadas por un acuerdo de negociación colectiva. La renuncia debe estar en un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, debe ser expresa, y debe estar en términos claros e inequívocos. Las partes en un acuerdo de negociación colectiva son libres de negociar cualquier término que deseen, y la Ciudad no interferirá ni participará en la negociación de dichos términos.

Mi empleador es un contratista, pero yo trabajo en un hotel. ¿El nuevo salario mínimo para empleados de la industria hotelera se aplica a mí?

Sí. La ley dice que cualquier empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporcionan servicios al hotel, deben pagar también el salario digno para los empleados de la industria hotelera dentro de la Ciudad de Santa Mónica por trabajo de dos o más horas en una semana determinada. El salario de Santa Mónica se aplica a las horas de trabajo realizadas en Santa Mónica de acuerdo con la definición de "empleado".

Soy empleado de tiempo parcial en un hotel de Santa Mónica. ¿Soy elegible para recibir el salario para empleados de la industria hotelera?

Sí. Usted tiene el derecho a recibir el salario para los empleados de la industria hotelera de Santa Mónica por las horas que trabaja en Santa Mónica. Todas las horas trabajadas fuera de Santa Mónica están sujetas a la tasa de salario para ese lugar.

CARGOS POR SERVICIO

EMPLEADORES

Mi restaurante cobra a los clientes cargos por servicio. ¿Necesito cambiar mi proceso actual?

Si, seguramente, según la Sección 4.62.040 del Código Municipal de Santa Mónica. La ley requiere que los ingresos por cargo por servicio sean distribuidos a los empleados que generalmente contribuyeron al servicio de los clientes (incluyendo el personal de plantilla). Los ingresos por cargo por servicio no pueden ser distribuidos a los empleados cuyas funciones principales son de gerencia o de supervisión. Los empleadores también están obligados a revelar por escrito su plan para la distribución de cargos por servicio, así como de informar a los empleados sobre la cantidad de cargos por servicio recaudados. La empresa no puede deducir los cargos o costos por procesamiento de tarjetas de crédito de la distribución de los empleados.

La ley también trata las inquietudes de transparencia para el cliente: los empleadores deben revelar claramente todos los cargos por servicio a los clientes antes de que hagan una compra o selección.

Por último, el empleador no puede incluir automáticamente cualquier cargo opcional en una cuenta. Si el cargo es opcional, el cliente debe escribirlo.



Mi restaurante utiliza un recargo por seguro médico para compensar los costos de salud de los empleados. ¿Necesito cambiar mi proceso actual?

Si, seguramente, según la Sección 4.62.040 (a) (1) del Código Municipal de Santa Mónica. La ley requiere que los recargos por seguro médico sean depositados en el plazo de siete días de recaudación en cuentas separadas controladas exclusivamente por los empleados, tales como (pero no limitado a) Cuentas Flexibles de Gastos, Cuentas de Ahorro de Salud o Planes de Prima de Cafetería; o se les deben pagar a los empleados con sus salarios.

La ley también aborda la transparencia con relación al cliente. Los empleadores deben revelar claramente todos los recargos por seguro médico a los clientes antes de que hagan una compra o selección.

Mi restaurante opera con un modelo de propinas. ¿Necesito cambiar mi proceso actual?

No, según la Sección 4.62.040(i) del Código Municipal de Santa Monica, la ley no corresponde a ninguna propina o gratificación.

¿Qué registros debo mantener?

Las empresas que utilizan cualquier tipo de cargo por servicio están obligadas a mantener registros relacionados con este tipo de actividad comercial durante tres años desde de la fecha que los cargos fueron recaudados.

Mi hotel ha establecido un modelo de distribución para cargo por servicio de maleteros, catering y servicio de habitación. ¿Necesito cambiar esto?

No, según la Sección 4.62.040 (2)(C) del Código Municipal de Santa Mónica , los empleadores que tuvieron, antes del 1 de julio de 2016, una práctica ya existente de agrupación y distribución de cargos por servicio de maleteros, catering y servicio de habitaciones, podrán seguir haciéndolo.

Me gustaría cobrar cargos por servicio en mi lugar de trabajo. ¿La ley me permite hacer esto? De ser así, ¿qué pasos debo seguir?

Sí, usted puede usar un cargo por servicio. Si elige hacerlo, lea la ley de salario mínimo para asegurarse de que su aviso, distribución, notificación a los empleados y mantenimiento de registros cumpla con la ley. Si tiene preguntas sobre una política o práctica comercial específica, comuníquese con el personal de la DCBA enviando un correo electrónico a wagehelp@dcbalacounty.gov.

EMPLEADOS

Recibo ingresos por cargos por servicio. ¿Cambiaré algo para mí?

Sí, posiblemente. Los empleadores pueden decidir distribuir los cargos por servicio de una manera distinta. La ley exige que el empleador distribuya el 100% de los ingresos a los empleados que generalmente brindan el servicio a los clientes. Esto puede incluir el personal que está en la cocina, como los lavaplatos o los cocineros.

Recibo propinas además de mi cheque regular. ¿Cambiaré algo para mí?

No, la ley no afectará sus propinas. No, según la Sección 4.62.040(i) del Código Municipal de Santa Monica, la ley no corresponde a ninguna propina o gratificación.

Mi empleador redistribuye los cargos por servicio pero no estoy seguro de cómo y quién recibe el dinero. ¿Esto es correcto?

No. La ley requiere que los empleadores revelen el plan de distribución de cargos por servicio por escrito a los empleados, y que incluyan la distribución en los cheques del empleado.

LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

¿Cuál es la fecha de vigencia para las horas de licencia pagada por enfermedad? ¿Esto es igual a la ley de salario mínimo?

Las horas de licencia pagada por enfermedad son parte de la ley del salario mínimo de Santa Mónica. Mientras que el salario mínimo entró en vigencia por primera vez el 1 de julio de 2016 y aumenta anualmente en el mes de julio, el requisito de licencia pagada por enfermedad entró en vigencia el 1 de enero de 2017, y aumentará una vez el 1 de enero de 2018. Todas las empresas de Santa Mónica deben cumplir con los requisitos de la licencia por enfermedad a partir del 1 de enero de 2017.



¿Cómo se diferencia esto de la ley estatal? ¿La tasa de acumulación es la misma?

La tasa de acumulación (una hora por cada 30 horas trabajadas) es la misma que bajo los requisitos estatales. Conforme a la ley de Santa Mónica, los empleados pueden acumular más licencias por enfermedad pagadas que según la ley estatal. Y, a diferencia de la ley estatal, la ordenanza de Santa Mónica no incluye requisitos anuales de acumulación o uso.

¿Qué pasa si las leyes del Estado y de Santa Mónica son diferentes?

Si existe un conflicto, el empleador debe cumplir con la ley que es más generosa con los empleados.

¿Cuáles son los requisitos de presentación de informes para la licencia por enfermedad?

Las empresas tienen la obligación de llevar un registro de las horas de licencia pagada por enfermedad acumuladas y las horas utilizadas. Deben asegurarse de que el personal sepa cuánto han ganado en cada ciclo de nómina. Esto aplica a los empleados de tiempo completo y tiempo parcial.

¿Las horas de la licencia por enfermedad serán transferidas de un año al otro?

Sí, siempre y cuando el empleador utilice el método de acumulación. Cualquier licencia por enfermedad no utilizada será transferida hasta el límite de 40 horas o 32 horas (a partir del 1 de enero de 2017), y de 72 o 40 horas (a partir del 1 de enero de 2018). La transferencia puede ser de acuerdo al año fiscal o calendario, o de acuerdo a la fecha de aniversario. Si el empleador proporciona todas las horas necesarias al inicio del año (es decir, por adelantado), no se requiere una transferencia.

¿Hay un límite para el número total de días de licencia pagada por enfermedad que un empleado puede tomar en un año?

No. Un empleado puede tomar hasta la cantidad total que él/ella ha acumulado en un momento dado. Por ejemplo, un empleado puede transferir la cantidad total de horas acumuladas sin usar y tomar esta licencia al comienzo del año. Él o ella comenzaría a acumular horas de nuevo, y podría tomar la licencia adicional durante ese mismo año. Según el método de distribución anticipada, un empleado nunca puede usar más de la cantidad requerida en un año.

¿La ley exige que los empleadores compensen a los empleados por las horas no utilizadas (proporcionar dinero en efectivo para las horas no utilizadas)?

No.

¿Qué pasa con los empleados de tiempo parcial? ¿Cómo se aplica la ley?

Esta ley es la misma que para los empleados de tiempo completo. Trabajadores de tiempo parcial acumularán horas de licencia pagada por enfermedad en la misma proporción que los empleados de tiempo completo (una hora por cada 30 horas de trabajo), y tienen los mismos requisitos mínimos. Si usted proporciona la licencia pagada por enfermedad por adelantado, debe proporcionar el máximo necesario, incluso si ese empleado no hubiera ganado esos días en un año bajo el método de acumulación.

No estoy seguro de si estoy recibiendo la cantidad correcta de horas de licencia pagada por enfermedad. ¿Qué debo hacer?

Puede comunicarse con el personal de la DCBA enviando un correo electrónico a wagehelp@dcba.lacounty.gov y ellos le responderán las preguntas sobre su situación específica.

EMPLEADOS QUE CONSIGUEN SU PRIMER EMPLEO

Acabo de conseguir mi primer empleo. ¿Cómo se aplica la nueva ley?

Si su empleo nuevo es una posición en la cual usted no tiene ninguna experiencia similar o relacionada, entonces su empleador puede pagarle no menos de 85% del salario mínimo por las primeras 160 horas de trabajo. Después de las 160 horas, el empleador debe pagar la tarifa de salario mínimo general.

Gané menos del salario mínimo el verano pasado. Ahora tengo un nuevo empleo de verano, ¿puede mi empleador pagarme menos del salario mínimo de nuevo?

Sólo si su función es lo suficientemente diferente para satisfacer el requisito de experiencia similar o relacionada. Si está trabajando con las mismas obligaciones laborales o similares, el empleador debe pagar el salario mínimo general.



CUMPLIMIENTO

¿Cómo aplicará la ciudad la ley del salario mínimo?

La Ciudad contrató al Departamento de Asuntos del Consumidor y Asuntos Comerciales del Condado de Los Ángeles (DCBA, por sus siglas en inglés) para recibir los reclamos por cumplimiento de las leyes de salarios y para llevar a cabo las investigaciones correspondientes. Las audiencias y apelaciones de citas administrativas por cumplimiento de salario seguirán el proceso de audiencia administrativa de la Ciudad (Capítulo 1.09 del Código Municipal de Santa Mónica). La ciudad se encargará de cualquier proceso penal. Más información sobre el cumplimiento de la ley está disponible en santamonica.gov/smgov.net/minimumwage/education-enforcement.

EMPLEADORES

¿Es necesario publicar las cuatro páginas del aviso legal?

El aviso legal consta de cuatro páginas (salario mínimo, salario para los trabajadores de la industria hotelera, licencia pagada por enfermedad y cargos por servicio). Las empresas deben publicar las páginas que se aplican a sus negocios; por ejemplo, las empresas que no son hoteles o que no tienen cargos por servicios no están obligadas a publicar estas secciones. Por lo general, todas las empresas deben tener los avisos relevantes sobre el salario mínimo y la licencia pagada por enfermedad (en inglés y español), claramente publicadas para que estén a la vista de los empleados.

Es responsabilidad de cada empresa descargar, imprimir y publicar avisos anualmente, que se pueden descargar aquí: santamonica.gov/minimum-wage. No publicar estos avisos puede resultar en multas.

¿Dónde puedo encontrar la ordenanza?

Puede descargar la ordenanza en santamonica.gov/minimum-wage; o en el Capítulo 4.62 (Salario mínimo) y el Capítulo 4.63 (Salario para empleados de la industria hotelera) del Código Municipal de la Ciudad.

¿Hay recursos para ayudarme a entender lo que debo hacer para cumplir con la ley?

La Ciudad ha preparado también avisos y recursos, incluyendo herramientas en línea con carteles, volantes y avisos para los talones de cheques, que están disponibles en santamonica.gov/minimum-wage.

La Ciudad tiene un contrato con las siguientes organizaciones locales para ayudar con los esfuerzos de divulgación y educación de los empleados y los negocios, que incluyen talleres, presentaciones y alcance individual.

- Lee Andrews Group (Relaciones empresariales)
- Restaurant Opportunities Center Los Angeles (ROC LA) (Relaciones con los trabajadores con un enfoque en los empleados de restaurantes)
- Koreatown Immigrant Workers Alliance (KIWA) (Relaciones con los trabajadores)

Puede encontrar información de contacto para estos grupos en santamonica.gov/smgov.net/minimumwage/education-enforcement.

¿Proporcionará la Ciudad recursos para publicar los avisos para mis empleados? ¿Dónde puedo encontrar estos recursos?

Sí. Por favor, consulte la sección de recursos del empleador en santamonica.gov/minimum-wage.

EMPLEADOS

¿Qué tipos de actividades son ilegales para los empleadores bajo la nueva ley?

Cualquier actividad que va en contra del reglamento de la ley de salario mínimo es ilegal. Las actividades ilegales incluyen:

- Pago inferior a la tarifa del salario requerido
- Incumplimiento de proporcionar la licencia por enfermedad requerida
- Incumplimiento de proporcionar registros de distribución de cargo por servicio
- Incumplimiento de no distribuir los cargos de servicio a los empleados
- Represalias por preguntar acerca de o por solicitar a los empleadores cumplir con los nuevos requisitos salariales.
- Incumplimiento con el requisito de publicación de avisos legales



Si tiene preguntas acerca de si una actividad es legal, puede comunicarse con la DCBA enviando un correo electrónico a wagehelp@dcbalacounty.gov. Los socios de extensión de la Ciudad también pueden ayudar a revisar los posibles reclamos salariales.

¿Cómo puedo presentar un reclamo salarial?

También puede comunicarse con el Departamento de Asuntos del Consumidor y Asuntos Comerciales del Condado de Los Ángeles (DCBA) llamando directamente al (800) 593-8222, o a través de su [sitio web](#). Si tiene alguna pregunta sobre el proceso o si desea presentar una queja o reclamo, puede llamar al DCBA, o enviar un correo electrónico a wagehelp@dcbalacounty.gov. Trataremos sus preguntas y quejas como confidenciales. Visite santamonica.gov/smgov.net/minimumwage/education-enforcement para más información.

Si mi empleador no me ha pagado lo que merezco, ¿la Ciudad puede ayudarme a recuperar los salarios atrasados?

Sí. Como parte de una investigación, el DCBA calculará cualquier salario atrasado o licencia por enfermedad no pagada que se le deba según la ley.

¿Puede mi empleador despedirme por preguntar sobre la nueva ley?

No. Esto sería una represalia y es ilegal según la ley.

¿Qué pasa con mi estado migratorio?

La Ciudad y el Condado no preguntarán sobre su estado migratorio, y eso irrelevante para hacer valer sus derechos según la ley de salario mínimo de Santa Mónica. La Ciudad trabajará para garantizar que todos los trabajadores reciban los beneficios correspondientes según la ley de salario mínimo.

