

# Ciudad de Oakland

## Reglamento que interpreta la Ordenanza sobre el Derecho a Ser Recontratado de los Trabajadores de Turismo y Hospitalidad de Oakland (Capítulo 5.95 del Código Municipal de Oakland)

Vigente a partir de \_\_\_\_ de 2021

---

### I. Definiciones/Cobertura de la Sección 5.95.020 del Código Municipal de Oakland

- A. Empleado Despedido.** Un trabajador debe ser un Empleado Despedido para poder recibir las protecciones del Capítulo 5.95 del OMC. Para los fines de la sección 5.95.020(P) del Código Municipal de Oakland (OMC, por sus siglas en inglés):
1. Un Empleado que renunció a su empleo no se considera como un Empleado Despedido.
  2. La ordenanza se aplica igualmente a los Empleados Despididos que trabajaban como empleados de medio tiempo.
- B. Antigüedad Laboral.** En lo que respecta a los Empleados Despididos cuyo Empleador anterior sufrió un Cambio en el Control, la Antigüedad Laboral se refiere al total de todos los periodos de tiempo en los que un individuo trabajó como Empleado del Empleador de Turno y Empleador Sucesor, incluyendo, entre otros, los periodos de tiempo en los que el Empleado estaba ausente con un permiso para ausentarse, incluyendo un permiso familiar, permiso por enfermedad o de vacaciones.

### II. Derecho de Recontratación

- A. Determinación de cuáles Empleados Despididos reúnen los requisitos.** Para determinar si un Empleado Despedido está calificado para el puesto o podría estarlo con la misma capacitación que se le brindaría a un Empleado No Despedido que se contrate para ese puesto:
1. Un Empleador puede asumir que un Empleado Despedido que no trabajaba en el mismo departamento, grupo o unidad de trabajo para el que el empleador está contratando no está calificado para el puesto, a menos que el puesto sea un puesto no especializado de nivel básico.

2. Habrá una suposición refutable de que un Empleado Despedido está calificado para o podría estarlo para un puesto no especializado de nivel básico disponible que no requiere antecedentes educativos particulares o experiencia con la misma capacitación que el Empleador le brindaría a un nuevo empleado que se contrate para ese puesto.

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

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

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

1. Identificación del puesto laboral que se ofrece;
2. Breve exposición de las obligaciones del puesto;
3. Fecha de inicio;
4. Tarifa de pago y descripción de los beneficios, de haberlos;
5. Si el puesto es de tiempo completo o de medio tiempo y el número anticipado de horas de trabajo a la semana;

6. Horario de trabajo anticipado; y
7. Nombre e información de contacto de la persona con la que tiene que comunicarse el Empleado Despedido con el fin de discutir, rechazar o aceptar la oferta de recontractación. El Empleador debe responder oportunamente las preguntas relacionadas con la oferta de recontractación de un Empleado Despedido.

**D. Determinación de si un Empleado Despedido ha rechazado una oferta de recontractación.**

1. Si un Empleado Despedido que reciba una oferta de recontractación de conformidad con la sección 5.95.030 y subsección II(C) del OMC de este reglamento no responde a la oferta de recontractación del Empleador dentro del periodo de tiempo estipulado en la sección 5.95.030(C) del OMC, se considerará que el Empleado Despedido ha rechazado la oferta y el Empleador podrá eliminar su nombre de la lista de recontractación.
2. El Empleador puede fijar los términos y condiciones de empleo, sujeto a cualquier contrato colectivo de negociación vigente y de las leyes aplicables. Un Empleador no está obligado a ofrecer la recontractación bajo los mismos términos y las mismas condiciones de empleo que el Empleado Despedido tenía antes de ser despedido, incluyendo el número de horas de trabajo y la tarifa de pago. Si un Empleado Despedido no acepta los términos de una oferta de recontractación emitida de conformidad con lo dispuesto en la subsección II(C) de este reglamento dentro del periodo de tiempo estipulado en la sección 5.95.030(C) del OMC, se considerará que el Empleado Despedido ha rechazado la oferta y el Empleador podrá eliminar su nombre de la lista de recontractación.

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

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

1. De conformidad con lo dispuesto en la sección 5.95.030 del OMC, si un Empleador decide no recontractar a Empleados Despedidos por no estar calificados y en su lugar contrata a un individuo que no es Empleado Despedido:
  - a. El Empleador debe enviar una notificación de no selección por escrito a todos los Empleados Despedidos que solían ocupar un puesto en el

mismo departamento, grupo o unidad de trabajo que el puesto para el que el Empleador está contratando.

- b. Si un Empleador contrata a un individuo que no es un Empleado Despedido después de que todos los Empleados Despididos han rechazado una oferta de recontractación, el Empleador no tendrá que notificar a ningún Empleado Despedido de no haber sido seleccionado para el puesto.

2. La notificación de no selección por escrito deberá contener la siguiente información:

- a. Identificación del puesto laboral que el Empleador contrató;
- b. Breve exposición de las obligaciones del puesto;
- c. Fecha de contratación para el puesto;
- d. Declaración de que el Empleador contrató a un individuo que no es Empleado Despedido para ocupar el puesto; y
- e. Declaración de que el Empleador no le ofreció el puesto al Empleado Despedido debido a no estar debidamente calificado.

3. El Empleador puede enviar la notificación de no selección por email. Si el Empleador no tiene la dirección actual de email de un Empleado Despedido, el Empleador deberá enviarle al Empleado Despedido la notificación por correo postal de los EE.UU. a su última dirección postal conocida.

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

### **III. Cumplimiento.**

- A.** El Capítulo 5.95 del OMC puede hacerse cumplir de conformidad con los procedimientos dispuestos en las secciones 5.92.050(F) y (G) del OMC. Los recursos estipulados en esas secciones se aplican con toda su fuerza y efecto a las infracciones del Capítulo 5.95 del OMC, excepto por el incumplimiento voluntario de la sección 5.95.040, en cuyo caso, la cantidad de los daños atribuibles a salarios perdidos debidos a la infracción serán triplicados.
- B.** Las "reparaciones apropiadas" derivadas del incumplimiento de las disposiciones del Capítulo 5.95 del OMC, tal como se autorizan en la sección 5.92.050(G) del OMC, pueden incluir, entre otras:
1. Contratar y restituir los derechos de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 5.95 del OMC;
  2. Pago retroactivo (incluyendo, entre otros, salarios perdidos, beneficios y/u otros ingresos);
  3. El pago de una cantidad adicional en calidad de multa administrativa por la cantidad de cincuenta dólares (\$50.00) a cada Empleado Despedido o persona cuyos derechos protegidos por la Ordenanza fueron violados por cada día en que ocurrió o continuó el incumplimiento; y
  4. Cualquier otra reparación apropiada para cubrir las infracciones que hayan ocurrido y/o seguirán ocurriendo, incluyendo, entre otras cosas, el pago por adelantado.
- C.** El pago retroactivo puede ser calculado determinando la cantidad de salarios, el valor de los beneficios y otros ingresos que el Empleado Despedido hubiera recibido si la(s) infracción(es) del Derecho a ser Recontratado no hubieran ocurrido, incluyendo el pago retroactivo desde la fecha en que el Empleado Despedido podría haber sido recontratado (determinado por la fecha en que el Empleador hizo la contratación para ese puesto) a la fecha de restitución o implementación o pago de otras reparaciones apropiadas.
1. La compensación que el Empleado Despedido recibió durante el periodo de tiempo mencionado en la subsección C de otro empleo, o que podría haber recibido razonablemente, puede ser excluida en el calculo del pago retroactivo.
  2. Bajo solicitud, el Empleado Despedido debe proporcionar un comprobante de ingresos o falta de ingresos (incluyendo, entre otros, los registros de los ingresos del Seguro Social) con el fin de determinar su historial de ingresos durante el periodo de tiempo mencionado en la subsección C; el no producir dichos registros resultará en una inferencia adversa.

3. A falta de circunstancias especiales o mitigantes, el rechazo de una oferta incondicional de restitución de trabajo por parte de un Empleador concluye la acumulación del pago retroactivo.
- D.** El pago por adelantado puede ser otorgado cuando la recontractación o la restitución serían imposibles (por ejemplo, el puesto ya ha sido ocupado o ya no está disponible por alguna otra razón) o no razonables (por ejemplo, si hay hostilidad demostrada entre el Empleador y el Empleado Despedido).
1. En dichas circunstancias, el pago por adelantado podría ser calculado determinando la cantidad de los salarios, el valor de los beneficios y otros ingresos que el Empleado Despedido muy probablemente hubiera recibido en lugar de la restitución, a partir de la fecha en que DWES emite su Aviso de Determinación concluyendo que la restitución sería poco razonable o imposible hasta la fecha en que obtener otro empleo equivalente sea razonablemente posible.
  2. Un Empleado Despedido no tiene derecho a recibir pago por adelantado si el Empleador comprueba que el Empleado Despedido no habría aceptado el trabajo si el Empleador hubiera intentado recontractarlo.
- E.** Al calcular el pago retroactivo y/o el pago por adelantado, habrá una suposición refutable de que es razonablemente posible que un empleado despedido obtenga otro empleo equivalente dentro del periodo de seis meses posterior a haber sido despedido, siempre y cuando el Empleado Despedido produzca evidencia de una búsqueda constante y razonable de trabajo desde la fecha en que no fue restituido.

#### **IV. Exención del Contrato Colectivo de Negociación.**

- A.** **Se prohíben las renunciaciones individuales.** La sección 5.95.070 del OMC permite la renuncia a las disposiciones de la ordenanza, pero solo a través de un contrato colectivo de negociación en el que la renuncia sea descrita explícitamente, claramente y sin ninguna ambigüedad.
- B.** **Acuerdos de separación ejecutados antes de la fecha de inicio de vigencia de la Ordenanza.** Las personas no pueden renunciar a los derechos que les otorga la ordenanza, excepto bajo las circunstancias siguientes:
1. El Empleado Despedido se separó de su empleo antes del inicio de la fecha de vigencia de esta ordenanza; y
  2. Como resultado del despido, el Empleado Despedido ejecutó un acuerdo de separación con el Empleador antes de la fecha de inicio de vigencia de la

ordenanza siempre y cuando, a cambio de una consideración adecuada, el Empleado Despedido haya aceptado una liberación general de reclamaciones contra el Empleador.

306490