

TEXTO LEGAL DE LA ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO

UNA INICIATIVA DE ORDENANZA DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ
QUE ENMIENDA EL TÍTULO 4 DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ PARA
EXIGIR EL PAGO DE UN SALARIO MÍNIMO EN TODA LA CIUDAD

CONSIDERANDO QUE las familias y los trabajadores necesitan ganar un salario digno, y las políticas públicas que ayudan a lograr esa meta son beneficiosas; y

CONSIDERANDO QUE el pago de un salario mínimo implica un avance en los intereses de la Ciudad en su conjunto, mediante la creación de empleos que mantengan a los trabajadores y a sus familias lejos de la pobreza; y

CONSIDERANDO QUE un salario mínimo permitirá a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas y evitar las dificultades económicas; y

CONSIDERANDO QUE esta ordenanza tiene por objeto mejorar la calidad de los servicios prestados en la Ciudad al público mediante la reducción de la alta rotación, ausentismo, y la inestabilidad en el empleo; y

CONSIDERANDO QUE la aplicación rápida y eficaz de este Capítulo ofrecerá a los trabajadores la seguridad económica y la seguridad de que sus derechos serán respetados.

AHORA POR TANTO, SE ORDENA, POR EL PUEBLO DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ:

SECCIÓN 1. Por el presente se enmienda el Título 4 del Código Municipal de San José para incorporar un nuevo Capítulo para que sea numerado, titulado y rece lo siguiente:

CAPÍTULO 4.100 **Ordenanza del Salario Mínimo**

4.100. 010 TÍTULO.

Esta ordenanza será conocida como la "Ordenanza de Salario Mínimo."

4.100. 020 AUTORIDAD.

El presente Capítulo se adopta de conformidad con las facultades conferidas en la Ciudad de San José en virtud de las leyes y la Constitución del Estado de California, pero no se limita a, las facultades conferidas a la policía de la Ciudad conforme con el Artículo XI, Sección 7 de la Constitución de California y la Sección 1205(b) de la Ley Laboral de California.

4.100.030 DEFINICIONES.

Los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

A. "Ciudad" se entenderá como la Ciudad de San José.

B. "Empleado" se entenderá como toda persona que:

1. En una semana de calendario lleva a cabo por lo menos dos (2) horas de trabajo para un Empleador como se define a continuación.
2. Califica como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier empleador en virtud de la ley del salario mínimo de California, según lo dispuesto en la Sección 1197 del Código Laboral de California y las órdenes de salarios publicados por la Comisión de Bienestar Industrial de California, o es un participante del Programa Bienestar-para-Trabajar.

C. "Empleador" significa cualquier persona, incluidos los funcionarios corporativos o ejecutivos, tal como se define en la Sección 18 del Código Laboral de California, que directa o indirectamente a través de otra persona, incluso a través de los servicios de una agencia de empleo temporal, agencia de empleo o entidad similar, emplea o ejerce control sobre los salarios, las horas o condiciones de trabajo de cualquier Empleado y que esté sujeto al Capítulo Impuesto de Licencia Empresarial 4.76 del Código Municipal o mantenga un establecimiento en la Ciudad.

D. "Salario Mínimo" tendrá el significado establecido en la Sección 4.100.040 del presente Capítulo.

E. "Oficina" significa la Oficina de Garantía de Equidad u otro departamento u oficina de Ciudad según el Consejo designe mediante una resolución.

F. El "Programa Bienestar-para-Trabajar" tendrá el significado del Programa CalWORKS, Programa de Asistencia al Adulto del Condado (CAAP), que incluye el Programa de Servicios Personales de Empleo Asistido (PAES) y el Programa de Asistencia General, y todos los programas sucesores que son sustancialmente similares a ellos.

4.100. 040 SALARIO MÍNIMO.

A. Los Empleadores deben pagar a los Empleados no menos que el Salario Mínimo establecido en esta Sección por cada hora trabajada dentro de los límites geográficos de la Ciudad.

B. El Salario Mínimo será de una tarifa de diez dólares (\$10) por hora. Para evitar que la inflación afecte su valor, a partir del 1 de enero de 2014, y cada año a partir de entonces, el Salario Mínimo se incrementará en un importe correspondiente al incremento del año anterior, si lo hubiere, en el costo de vida. El incremento del año anterior en el costo de vida se medirá por el porcentaje de incremento, de haber, a partir de agosto del año inmediatamente precedente por encima del nivel de agosto del año anterior del Índice de Precios al Consumidor (Asalariados Urbanos y Personal Administrativo, Promedio de Ciudad de EE.UU. para Todos los Artículos) o su índice sucesor publicado por el Departamento de Trabajo de EE.UU. o su agencia sucesora, con el importe del aumento de salario mínimo redondeado al múltiplo de cinco centavos. El salario mínimo ajustado se anunciará el 1 de octubre de cada año, y entrará en vigor como el nuevo salario mínimo el 1 de enero.

C. Una violación de forma ilegal al pago del Salario Mínimo se considerará que continúa desde la fecha inmediatamente posterior a la fecha en que los salarios fueron vencidos y exigibles conforme a lo dispuesto en la Parte 1 (comenzando con la Sección 200) de la División 2 del

Código Laboral de California, para la fecha inmediatamente anterior a la fecha en que los salarios se pagaron en su totalidad.

4.100.050 RENUNCIA A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la medida requerida por la ley federal, la totalidad o parte de los requisitos aplicables de este Capítulo puede no aplicarse en un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, siempre que dicha renuncia esté expresamente establecida en el acuerdo en términos claros e inequívocos.

4.100.060 AVISO, PUBLICACIÓN Y REGISTROS DE NÓMINA.

A. El 1 de diciembre de cada año, la Oficina publicará y pondrá a disposición de los Empleadores un boletín anunciando el Salario Mínimo ajustado para el próximo año, que entrará en vigor el 1 de enero. Junto con este boletín, el 1 de diciembre de cada año la Oficina publicará y pondrá a disposición de los Empleadores, en todos los idiomas que se hablan por más de un cinco por ciento de la fuerza de trabajo en la Ciudad, un aviso adecuado para su publicación por los Empleadores en el lugar de trabajo informando a los Empleados de la tasa del Salario Mínimo actual y de sus derechos en virtud de este Capítulo.

B. Cada Empleador deberá colocar en un lugar visible en cualquier lugar de trabajo o sitio de trabajo donde cualquier Empleado trabaja el anuncio publicado cada año por la Oficina informando a los Empleados de la tasa del Salario Mínimo actual y de sus derechos en virtud de este Capítulo. Cada Empleador deberá publicar estos avisos en cualquier idioma hablado por lo menos por el cinco por ciento de los Empleados en el lugar de trabajo o sitio de trabajo. Cada Empleador también deberá proporcionar a cada Empleado en el momento de la contratación el nombre del Empleador, dirección y número de teléfono por escrito.

C. Los Empleadores deben conservar los registros de nómina correspondientes a los Empleados por un período de cuatro años, y permitirán a la Ciudad acceder a tales registros, con aviso apropiado y en el momento de mutuo acuerdo, para vigilar el cumplimiento de los requisitos de este Capítulo. Cuando un Empleador no mantiene o no conserva registros adecuados que documenten los salarios pagados o no permite a la Ciudad el acceso a dichos registros razonables, la cuenta del Empleado de cuánto se le pagó a él o ella se considerará de otro modo como una evidencia precisa, clara y convincente.

4.100.070 REPRESALIAS PROHIBIDAS.

Será ilegal que un Empleador o cualquier otra parte discrimine en cualquier forma o tome acción adversa en contra de cualquier persona como represalia por el ejercicio de los derechos protegidos en virtud del presente Capítulo. Los derechos protegidos en virtud del presente Capítulo se incluyen, pero no están limitados a: el derecho de presentar una queja o informar a cualquier persona acerca del incumplimiento de cualquier parte de este Capítulo; y el derecho a informar a cualquier persona de sus derechos potenciales bajo este Capítulo y que los ayude en su afirmación de tales derechos. Las protecciones en el presente Capítulo se aplicarán a toda persona que por error, pero de buena fe, alega el incumplimiento de este Capítulo. Tomar acciones adversas en contra de una persona dentro de los noventa (90) días de ejercicio de los derechos protegidos de la persona en virtud del presente Capítulo creará la presunción refutable de haberlo hecho en represalia por el ejercicio de tales derechos.

4.100.080 APLICACIÓN

A. Directrices. La Oficina estará autorizada para coordinar la aplicación y cumplimiento de este Capítulo y podrá promulgar las correspondientes directrices o reglas para tales fines. Todas las directrices o normas promulgadas por la Oficina tendrán la fuerza y efecto de ley y pueden ser invocadas por los Empleadores, los Empleados y otras partes para determinar sus derechos y obligaciones en virtud de este Capítulo. Todas las directrices o normas podrán establecer procedimientos para garantizar la aplicación justa, eficiente y rentable de este Capítulo, incluyendo procedimientos suplementarios para ayudar a informar a los Empleados de sus derechos bajo este Capítulo, para supervisar el cumplimiento del Empleador con el presente Capítulo, y para proporcionar audiencias administrativas para determinar si un Empleador u otra persona ha violado las disposiciones del presente Capítulo.

B. Informes de Violaciones. Un Empleado o cualquier otra persona puede informar a la Oficina por escrito sobre cualquier sospecha de violación de este Capítulo. La Oficina alentará la presentación de informes de conformidad con esta subdivisión manteniendo confidencial, en la medida máxima permitida por la ley aplicable, el nombre y otra información de identificación del Empleado o persona que denuncia la violación. Disponiéndose, sin embargo, que con la autorización de dicha persona, la Oficina podrá revelar su nombre e información de identificación según sea necesario para hacer cumplir este Capítulo u otras leyes de protección de los empleados. Con el fin de seguir alentando la presentación de informes por los Empleados, si la Oficina notifica al Empleador que la Oficina está investigando una queja, la Oficina exigirá al Empleador publicar o notificar a sus Empleados que la Oficina está llevando a cabo una investigación, mediante un formulario proporcionado por la Ciudad.

C. Investigación. La Oficina se encargará de investigar las posibles violaciones de este Capítulo por un Empleador u otra persona. La Oficina tendrá la facultad de inspeccionar los lugares de trabajo, las personas que entrevista y pedir al Fiscal de la Ciudad citar libros, documentos, registros u otros elementos relevantes para la ejecución de este Capítulo.

D. Resolución Informal. La Oficina hará todo lo posible para resolver las quejas de manera informal, en el momento oportuno, y debe tener una política que la Oficina no tomará más de un año para resolver cualquier asunto, antes de iniciar una acción de cumplimiento. Si la Oficina no cumple con estos plazos en un año no será motivo de cierre o desestimación de la queja.

4.100.090 CUMPLIMIENTO

A. Cuando no se logra el cumplimiento oportunamente, la Oficina deberá tomar las medidas de ejecución apropiadas para asegurar el cumplimiento.

1. La Oficina podrá emitir una Citación Administrativa de conformidad con el Capítulo 1.15 del Código con una multa de no más de \$50 por cada día o porción del mismo y por cada Empleado o persona sobre la cual ocurrió o continuó la violación.
2. Por otra parte, la Oficina podrá iniciar un procedimiento de conformidad con el Capítulo 1.14 del Código mediante la emisión de una Orden de Cumplimiento.
3. La Ciudad puede iniciar una acción civil por daños y perjuicios y medidas cautelares y

sanciones civiles en una corte de jurisdicción competente.

B. Cualquier persona perjudicada por una violación de este Capítulo, una entidad cuyo miembro se considere perjudicado por una violación de este Capítulo, o cualquier otra persona o entidad que actúe en nombre del público conforme a lo dispuesto en la ley estatal aplicable, puede iniciar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente en contra del Empleador o persona que viole el presente Capítulo y, a quien prevalezca, se le adjudicarán los honorarios razonables de abogados y costos y tendrá derecho a la ayuda jurídica o de equidad que sean apropiadas para remediar la violación incluyendo, sin limitación, el pago de los salarios retenidos ilegalmente, el pago de una suma adicional como multa civil por el monto de \$50 a cada Empleado o persona cuyos derechos en virtud de este Capítulo fueron violados por cada día que ocurrió o continuó la violación, la reincorporación en el empleo y/o medidas cautelares. Disponiéndose, sin embargo, que cualquier persona o entidad a la cual se aplique este Capítulo en nombre del público conforme a lo dispuesto en la ley estatal aplicable, quien prevalezca, solamente tendrá derecho a una compensación equitativa, por mandato judicial o restitución a los empleados, y los honorarios y costos razonables de abogados.

C. Esta Sección no se interpretará como una limitación al derecho del Empleado a iniciar acciones legales por violación de otras leyes relativas a los salarios, las horas, o las demás normas o derechos ni tampoco el agotamiento de los recursos de este Capítulo será un requisito previo para la afirmación de un derecho.

D. Excepto donde esté prohibido por la ley estatal o federal, las agencias o departamentos Municipales pueden revocar o suspender todos los permisos de circulación, permisos o licencias en poder o solicitados por el Empleador hasta el momento en que la violación se corrija.

E. Desagravio

Los resarcimientos por la violación de este Capítulo incluyen pero no se limitan a:

1. Restablecimiento, el pago de los salarios ilegalmente retenidos, y el pago de una suma adicional como multa civil en la cantidad de \$50 a cada Empleado o persona cuyos derechos en virtud del presente Capítulo fueron violados por cada día o porción del mismo en que ocurrió o continuó la violación, y las multas impuestas en aplicación de otras disposiciones de este Código o ley estatal.
2. Los intereses de todos los salarios adeudados y no pagados a la tasa de interés especificada en la subdivisión (b) de la Sección 3289 del Código Civil de California, que se devengará desde la fecha en que los salarios fueron vencidos y exigibles conforme a lo dispuesto en la Parte 1 (comenzando con la Sección 200) de la División 2 del Código Laboral de California, a la fecha en que los salarios se pagaron en su totalidad.
3. El reembolso de los gastos administrativos de la Ciudad para el cumplimiento y los honorarios razonable de los abogados.

F. Aviso Publicado

Si una violación reiterada de este Capítulo ha sido fijada definitivamente, la Oficina podrá exigir

al Empleador que publique avisos públicos de la incapacidad del Empleador de cumplir en una forma especificada por la Ciudad.

4.100.100 RELACIÓN CON OTROS REQUISITOS.

Este Capítulo establece el pago de un Salario Mínimo local y no se interpretará para eludir o de otra manera limitar o afectar a la aplicabilidad de cualquier otra ley, reglamento, requerimiento, política o norma que proporcione el pago de salarios más altos o suplementarios o beneficios, o que se extienda a otras protecciones.

4.100.110. APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA PROGRAMAS DE BIENESTAR-PARA-TRABAJAR.

El Salario Mínimo establecido de conformidad con la Sección 4(b) del presente Capítulo se aplicará a los programas Bienestar-para-Trabajar en que las personas deben realizar un trabajo a cambio de recibir beneficios. Los participantes en los Programas de Bienestar-para-Trabajar no deberán, durante un período determinado, trabajar más de un número de horas igual al valor de todos los beneficios en efectivo recibidos durante ese período, dividido por el Salario Mínimo.

4.100.120 HONORARIOS

Nada en el presente será un impedimento para que el Concejo Municipal imponga una cuota de recuperación de costos sobre todos los Empleadores para pagar el costo de la administración de este Capítulo.

4.100.130. ENMIENDA DEL CONCEJO MUNICIPAL.

El presente Capítulo podrá ser modificado por el Concejo Municipal sin el voto de la gente con respecto a la implementación o ejecución del mismo, con el fin de lograr los propósitos de este Capítulo, pero no con respecto a la disminución de los requisitos sustantivos del Capítulo o su ámbito de cobertura.

SECCIÓN 2. Fecha de Vigencia.

Esta ordenanza entrará en vigor el nonagésimo (90) día después de que se certifique. Esta ordenanza tiene por objeto tener sólo efecto prospectivo.

SECCIÓN 3. Divisibilidad.

Si alguna parte o disposición de esta ordenanza, o la aplicación de esta ordenanza a cualquier persona o circunstancia, es declarada inválida, el resto de esta ordenanza, incluyendo la aplicación de dicha parte o disposición a otras personas o circunstancias, no se verá afectada por tal decisión y continuará en pleno vigor y efecto. A tal efecto, las disposiciones de esta ordenanza son divisibles.

File Name: 8704-2s

8704-2s.doc