

10 de marzo de 2017

Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José
--PRELIMINAR--
Preguntas frecuentes

La Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad de San José (Oficina de Garantía de Igualdad) proporciona la siguiente información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para dar acceso al público a la información sobre la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José (Ordenanza), la cual fue aprobada por los votantes de la Ciudad de San José el 8 de noviembre de 2016 y entró en vigencia el 13 de marzo de 2017.

Por favor, tenga en cuenta que si bien tratamos de mantener la información oportuna y precisa, puede haber un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Además, la Ciudad de San José se encuentra en las etapas preliminares de la aplicación de la Ordenanza adoptada como Medida E, por lo que la Ciudad se reserva el derecho a modificar o complementar este documento según surja la necesidad y se desarrolle más información. Por lo tanto, no hacemos garantías explícitas o implícitas sobre la exactitud de la información.

Aunque hacemos todo lo posible para corregir cualquier error que se nos mencione, lo dirigimos a <http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/54088> para obtener el texto íntegro de la Ordenanza. También puede obtener una copia de la Ordenanza de la Oficina de Garantía de Igualdad. La información de contacto de la Oficina de Garantía de Igualdad (Office of Equality Assurance) es:

Dirección: 200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113

Correo electrónico: opportunitytowork@sanjoseca.gov

Teléfono: 408-535-8430 con

Las preguntas y respuestas se agrupan en las siguientes categorías: definiciones; generales; relacionadas con empleadores; relacionadas con empleados; y administrativas y de ejecución.

DEFINICIONES

P1: ¿Cuál es la definición de "Pequeña Empresa"?

R1: La Sección 4.1.060 del Código Municipal de San José define una Pequeña Empresa como una empresa local que tiene un total de treinta y cinco empleados (35) o menos.

P2: **¿Cuál es la definición de empresas "En Cadena"?**

R2: Una Cadena es un conjunto de empresas que comparten una misma marca o se caracterizan por opciones normalizadas de decoración, mercadeo, embalajes, productos o servicios. Ejemplos de empresas "En Cadena": MACY's; Nordstrom; Target; Safeway; Trader Joe's; Lowe's, Home Depot; Michael's; Il Fornaio; Chili's; Red Lobster; Morton's Steakhouse.

P3: **¿Cuál es la definición de "Empleado"?**

R3: Un Empleado es cualquier persona que:

- (1) En una semana de calendario realiza al menos dos (2) horas de trabajo para un Empleador.
- (2) Califica como Empleado que tiene derecho al pago de un salario mínimo de cualquier Empleador en virtud de la ley de salario mínimo de California conforme a lo dispuesto en la Sección 1197 del Código Laboral de California y las órdenes de salario publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California o participa en un Programa Welfare-to-Work (asistencia pública a trabajo).

P4: **¿Cuál es la definición de "Empleador"?**

R4: Un Empleador es cualquier persona, incluidos los funcionarios corporativos o ejecutivos como define la Sección 18 del Código Laboral de California, quien:

- (1) Directa o indirectamente, a través de cualquier otra persona, incluso a través de los servicios de una agencia de empleo temporal, agencia de personal o entidad similar, emplea o ejerce el control sobre los salarios, las horas o las condiciones de trabajo de cualquier Empleado; y
- (2) Está sujeto al Capítulo 4.76 del Impuesto de Licencia Comercial del Código Municipal de San José o tiene un lugar de negocios en la Ciudad, que está exento bajo la ley estatal del impuesto establecido por el Capítulo 4.76.

P5: **¿Cuál es la definición de "Franquicia"?**

R5: La Sección 20001 del Código de Negocios y Profesiones de California define una Franquicia como un contrato o acuerdo, ya sea de forma expresa o implícita, ya sea oral o escrito, entre dos o más personas, por el que:

- (1) A la Franquicia se le concede el derecho a participar en el negocio de oferta, venta o distribución de bienes o servicios bajo un plan de mercadeo o sistema prescrito en gran parte por un franquiciador; y
- (2) Las operaciones del negocio del Franquiciado con arreglo a dicho plan o sistema están considerablemente asociadas con la marca registrada, marca de servicio,

- nombre comercial, logotipo, publicidad o cualquier otro símbolo comercial del franquiciador que designan al franquiciador o su filial; y
- (3) El franquiciado está obligado a pagar, directa o indirectamente, una tasa de franquicia.

P6: ¿Cuál es la definición de "Franquiciado"?

R6: La Sección 20002 del Código de Negocios y Profesiones de California define un Franquiciado como una persona a quien se le concede una Franquicia.

P7: ¿Cuál es la definición de "Franquiciador"?

R7: La Sección 20003 del Código de Negocios y Profesiones de California define un Franquiciador como una persona que concede o ha concedido una franquicia.

P8: ¿Cuál es la definición de "Turno"?

R8: Un Turno significa las horas consecutivas que un Empleador requiere que un Empleado trabaje o esté de guardia para trabajar. Los descansos por un total de dos (2) horas o menos no se considerarán una interrupción de las horas consecutivas.

P9: ¿Cuál es la definición de empleo de "Tiempo Completo"?

R9: Según la Sección 515(c) del Código Laboral de California, empleo de Tiempo Completo significa empleo en el que un Empleado está empleado por 40 horas por semana.

P10: ¿Cuál es la definición de "Calendario de Trabajo"?

R10: Un Calendario de Trabajo significa todos los turnos regulares y de guardia de un Empleado incluyendo las horas de inicio y finalización de cada Turno durante un período de siete días consecutivos.

P11: ¿Qué constituye un Programa "Welfare-to-Work"?

R11: Un Programa Welfare-to-Work (Asistencia Pública a Trabajo) significa el programa CalWORKS, Programa de Asistencia para Adultos del Condado (CAAP) que incluye los Servicios Asistidos de Empleo Personal (PAES por sus siglas en inglés), Programa de Asistencia General y cualquier programa sucesor que sea sustancialmente similar.

P12: ¿Qué constituye "Represalia"?

R12: Represalia significa cualquier forma de intimidación, amenaza, venganza, hostigamiento, discriminación o acción adversa para el empleo, incluida la disciplina, despido, suspensión, transferencia o asignación a una posición inferior en términos de la clasificación de los puestos de trabajo, seguridad en el trabajo u otras condiciones de empleo, la reducción de salario u horas o denegación de horas adicionales, informar a otro Empleador que la persona ha incurrido en actividades protegidas por la presente Ordenanza o informar o amenazar con informar la ciudadanía real o supuesta o estado de inmigración de un Empleado, ex-Empleado o miembro de la familia de un Empleado a una agencia federal, estatal o local porque el Empleado o ex-Empleado ejerce un derecho en virtud de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar.

Es ilegal que un Empleador tome represalias contra Empleados que ejercen su derecho a ser ofrecidos horas de trabajo adicionales en virtud de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar. Habrá presunción refutable de represalias si se toman medidas adversas contra una persona dentro de los noventa (90) días a partir de que la persona ejerza sus derechos protegidos en virtud de la Ordenanza.

GENERALES

P1: ¿Qué es la Oportunidad de Trabajar de San José?

R1: La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José fue una Ordenanza de Iniciativa en la boleta de la Elección General de noviembre de 2016 aprobada por el 63.94 % de los votantes de San José que exige que los empleadores ofrezcan horas de trabajo adicionales a los empleados de tiempo parcial calificados existentes antes de contratar a nuevos empleados, incluidos los subcontratistas o la utilización de servicios de personal temporal.

P2: ¿Qué exige la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José?

R2: La Ordenanza requiere que los empleadores con 36 o más empleados ofrezcan horas de trabajo adicionales a los empleados de tiempo parcial calificados existentes antes de contratar a nuevos empleados, incluidos los subcontratistas o la utilización de servicios de personal temporal.

P3: ¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R3: El 13 de marzo de 2017.

P4: ¿Cuándo deben comenzar los Empleadores a cumplir con la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R4: El 13 de marzo de 2017.

P5: ¿Qué empresas están cubiertas por la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R5: La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar se aplica a los Empleadores que la Ordenanza en la Sección 4.101.030 generalmente define como una persona que está sujeta al Capítulo 4.76 del Impuesto de Licencia Comercial del Código Municipal de San José o tiene un lugar de negocios en la Ciudad, que está exento bajo la ley estatal del impuesto establecido por el Capítulo 4.76. Esta definición cubre a empleadores privados y empleadores sin fines de lucro. Esta definición no cubre a los empleadores gubernamentales.

Ejemplo: las empresas como organizaciones sin fines de lucro, organizaciones de salud, organizaciones religiosas y de fe, organizaciones artísticas, fabricantes y otras empresas privadas que tengan 36 o más empleados.

P6: ¿La ordenanza especifica qué Empleados deben contarse para determinar si un empleador cumple el umbral de 36 empleados?

R6: Sí. Los Empleadores deben contar los Empleados individuales, tanto de tiempo parcial como de tiempo completo.

Para un negocio En Cadena que no sea propiedad de un Franquiciado, el número de Empleados se determinará por el número total combinado de Empleados en cada ubicación de ese negocio En Cadena, esté o no situada dentro de la Ciudad de San José.

Ejemplo: hay tres mercados Trader Joe's ubicados en San José. La Ubicación 1 emplea a 20 personas, la Ubicación 2 emplea a 35 personas y la Ubicación 3 emplea a 40. Las tres ubicaciones emplean a un total de 95 personas lo cual satisface el umbral de 36 empleados en virtud de la Ordenanza y están sujetas a la Ordenanza.

Para un Franquiciado, el número de Empleados se determinará por el número total combinado de empleados en cada ubicación que pertenezca al Franquiciado y sea operada por el mismo Franquiciado, esté o no situada dentro de la Ciudad de San José.

Ejemplo 1: El Franquiciado A posee dos franquicias de McDonald's en San José. Una ubicación emplea a cinco personas y la otra emplea a 31 personas. El Franquiciado A satisface el umbral de 36 empleados en virtud de la Ordenanza y está sujeto a la Ordenanza.

Ejemplo 2: el Franquiciado B posee una franquicia de McDonald en San José y dos franquicias de McDonald's en Palo Alto. La ubicación de San José emplea a 5 personas y las dos ubicaciones de Palo Alto emplean a 10 personas cada una. El Franquiciado B emplea a un total de 25 personas lo cual no cumple con el umbral de 36 empleados en virtud de la Ordenanza y no está sujeto a la Ordenanza.

P7: **¿La Ordenanza se aplica a empleados ejecutivos, administrativos y profesionales que están exentos de los requisitos de horas extraordinarias y cobertura del salario mínimo en virtud de las Órdenes de Salario de la Comisión de Bienestar Industrial de California?**

R7: No. Los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales no están cubiertos por la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar y el Empleador no está obligado a ofrecer las horas adicionales de trabajo a estos Empleados. Consulte el sitio web de DIR para obtener más información acerca de estas exenciones – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>

P8: **¿Los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales que estén exentos de los requisitos de horas extraordinarias y la cobertura del salario mínimo en las Órdenes de Salario de la Comisión de Bienestar Industrial de California cuentan hacia el umbral de 36 empleados en virtud de la Ordenanza?**

R8: Sí. Sin embargo, los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales no están cubiertos por la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar y el Empleador no está obligado a ofrecer las horas adicionales de trabajo a estos Empleados. Consulte el sitio web de DIR para obtener más información acerca de estas exenciones – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>

- P9: ¿Bajo qué circunstancias una persona califica como un Empleado en virtud de la Ordenanza?**
- R9:** Una persona califica como un Empleado si:
- (3) En una semana de calendario la persona realiza al menos dos horas de trabajo para un Empleador dentro de los límites geográficos de San José; y
 - (1) El Empleado califica como empleado que tiene derecho al pago de un salario mínimo en virtud de la ley de salario mínimo de California.
- P10: ¿La Ordenanza se aplica a los empleados temporales o estacionales?**
- R10:** La Ordenanza se aplica a los Empleados temporales y estacionales siempre que el Empleado cumpla con la definición de Empleado en la Ordenanza en la Sección 4.100.030 B.

RELACIONADAS CON EMPLEADORES

- P1: ¿Qué obligaciones impone la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar a los Empleadores antes de que éstos puedan contratar nuevos empleados, contratistas o servicios temporales o una agencia de personal para realizar el trabajo?**
- R1:** Antes de la contratación de nuevos Empleados o subcontratistas, incluyendo la contratación mediante el uso de servicios temporales o agencias de personal, el Empleador debe ofrecer horas de trabajo adicionales a los Empleados existentes, quienes, en la buena fe y juicio razonable del Empleador, tienen las habilidades y la experiencia para realizar el trabajo, y deberá utilizar un proceso transparente y no discriminatorio para distribuir las horas de trabajo o entre los Empleados existentes. Por favor, consulte los **Pasos que los Empleadores pueden tomar para ser compatibles con la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de la Ciudad de San José**
- P2: ¿Los Empleadores están obligados a publicar un aviso para informar a los Empleados de sus derechos en virtud de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?**
- R2:** Sí. Los Empleadores están obligados a publicar un Aviso en el lugar de trabajo para informar a los Empleados de sus derechos en un lugar donde los Empleados puedan leerlo con facilidad. El Aviso está disponible en <http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65743>. El Aviso se publicará en cuatro idiomas: inglés, español, vietnamita y cantonés. Las traducciones están disponibles en el sitio web de la Ciudad <https://www.sanjoseca.gov/index.aspx?NID=5360>.
- P3: ¿La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar limita a un Empleador para conseguir una rápida contratación para servir la demanda pico?**
- R3:** No. La Ordenanza prácticamente no impone restricciones en la capacidad de un Empleador para satisfacer sus necesidades con prontitud. No hay requisitos de tiempo sobre el Empleador para ejecutar el mandato primordial de la Ordenanza; es decir, para ofrecer las horas adicionales a los Empleados existentes.

Ejemplo: si un pico de demanda se produce de forma inesperada, un Empleador es libre de enviar un correo electrónico a los Empleados existentes a las 9 de la mañana y notificarles que deben responder antes de las 12 horas del mediodía de ese día con el fin de fijar las horas adicionales que pueden estar disponibles. Dicho aviso satisface plenamente los requisitos de la Ordenanza. Las únicas restricciones en la forma en que se distribuyen las nuevas horas son que el proceso sea transparente y no discriminatorio.

P4: Una vez que el Empleador comunica la oportunidad para horas de trabajo adicionales a los Empleados existentes de Tiempo Parcial, ¿cuánto tiempo tiene un Empleado existente de Tiempo Parcial para responder a la oportunidad de las horas adicionales?

R4: La Ordenanza no impone restricciones sobre un Empleador. Sin embargo, los Empleadores deberían proporcionar a los Empleados de Tiempo Parcial una oportunidad significativa para responder a la oportunidad de las horas adicionales en función de la naturaleza y el tipo de trabajo a realizar.

P5: ¿Un Empleador está obligado a ofrecer las horas de trabajo a un Empleado si el Empleador estaría obligado a compensar al Empleado a tiempo y medio u otro tipo de prima en virtud de cualquier ley o convenio colectivo?

R5: No. Un Empleador no está obligado a ofrecer las horas de trabajo a un Empleado si el Empleador estaría obligado a compensar al empleado a tiempo y medio u otro tipo de prima en virtud de cualquier ley o convenio colectivo. Sin embargo, un Empleador no tiene prohibido ofrecer esas horas de trabajo.

P6: Si un Empleador tiene varias ubicaciones en San José, ¿el empleador debe ofrecer las horas adicionales que estén disponibles en una ubicación a los Empleados de Tiempo Parcial que trabajan en otras ubicaciones?

R6: En la medida de lo posible, los Empleadores con múltiples ubicaciones pueden ofrecer las horas adicionales que estén disponibles en una ubicación a los Empleados de Tiempo Parcial que trabajan en otras ubicaciones.

P7: ¿Qué registros deben mantener los Empleadores para cumplir con la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar? ¿Cuánto tiempo deben los Empleadores retener los registros?

R7: Los Empleadores deberán mantener los siguientes registros (ya sea escritos y/o electrónicos) por no menos de cuatro años:

- Los calendarios de trabajo y empleo y las nóminas correspondientes a los Empleados actuales y ex-Empleados.
- Copias de ofertas escritas a los Empleados actuales y ex-Empleados de Tiempo Parcial por horas de trabajo adicionales; y
- Todos los demás registros que la Oficina de Garantía de Igualdad puede requerir que los empleadores mantengan para demostrar el cumplimiento.

Por favor, consulte los **Pasos que los Empleadores pueden tomar para ser compatibles con la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de la Ciudad de San José**

P8: ¿La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar se aplica a los Empleados cubiertos por un convenio colectivo existente?

R8: Sí. La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar es un estándar mínimo y una ley de aplicación general que se aplica a todos los Empleados cubiertos por la Ordenanza, estén o no representados por una unidad de negociación o sindicato. Sin embargo, en virtud de la Ordenanza sobre Salario Mínimo de San José (Sección 4.100.050), las disposiciones de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar podrán ser renunciadas por un convenio colectivo. La Ordenanza requiere que la renuncia debe ser en un convenio colectivo de buena fe y debe ser en términos claros e inequívocos.

Las partes en un convenio colectivo son libres de negociar cualquier lenguaje que deseen y la Ciudad de San José no deberá interferir o participar en la negociación de dicho lenguaje.

Puede haber muchas maneras diferentes para lograr una renuncia efectiva en un convenio colectivo. Aquí está un ejemplo de una renuncia que la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad reconocería.

Ejemplo: "Renuncia de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José: en la medida de lo posible, este Acuerdo deberá operar para renunciar a cualquiera de las disposiciones de Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José y sustituirá y se considerará que ha cumplido todos los requisitos de la Ordenanza tal como está actualmente redactada, y/o modificada durante la vigencia del presente Acuerdo".

P9: ¿La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar limita la flexibilidad del Empleador para determinar la duración y el periodo de tiempo de los Turnos de trabajo?

R9: No. La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar no impide que un Empleador cree tantos Turnos nuevos o diferentes de tiempo parcial como lo desee o necesite.

Ejemplo: un empleador puede decidir establecer 50 nuevos turnos de 1 la mañana a 4 de la mañana los lunes y jueves si lo desea. Los requisitos de la Ordenanza se centran solamente en lo que respecta a "quién" se le ofrece la oportunidad de trabajar esos Turnos. La Ordenanza requiere simplemente que a los Empleados calificados existentes se les ofrezca el trabajo adicional y solamente si pueden hacerlo sin necesidad de horas extraordinarias.

P10: ¿Quién determina si un Empleado está Calificado para ser contratado para horas de trabajo adicionales?

R10: La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar estipula que el juicio del Empleador es el que determina si un Empleado tiene las habilidades y la experiencia para realizar un trabajo específico.

Los únicos modificadores del ejercicio del juicio del Empleador son que sea ejercido de buena fe y de una manera razonable. La Ciudad de San José no deberá interferir con respecto a las habilidades de un Empleado para las de un Empleador.

RELACIONADAS CON EMPLEADOS

P1: ¿La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar exige que los Empleados de Tiempo Parcial trabajen horas adicionales?

R1: No. Muchos trabajadores prefieren trabajar a tiempo parcial por diversas razones y la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar no afectará a la capacidad de los Empleados para permanecer a tiempo parcial si así lo desean.

P2: Para los participantes en Welfare-to-Work, ¿cuáles son las posibles formas de una "declaración escrita" para salirse de la sección 4.101.040?

R2: Una declaración escrita, firmada y fechada, de un participante en Welfare-to-Work a su Empleador indicando su solicitud de salirse de la Sección 4.101.040 de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar.

Ejemplo: una declaración de salida eficaz que la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad reconocería para fines de cumplimiento de la ley es como sigue: "Salida de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José: según la Sección 4.101.040 de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar de San José, yo, nombre completo, respetuosamente solicito no ser incluido en la oferta de horas de trabajo adicionales".

ADMINISTRATIVAS Y DE EJECUCIÓN

P1: ¿Quién en la Ciudad es el responsable de la aplicación y la ejecución de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R1: La Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad es responsable de la aplicación y la ejecución de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar. El número de teléfono de la Oficina de Garantía de Igualdad es 408-535-8430 y la dirección de correo electrónico de la Oficina de Garantía de Igualdad es opportunitytowork@sanjoseca.gov.

P2: ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas y de ejecución de la Ciudad para la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R2: La Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad es responsable de la administración y la ejecución de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar. La Oficina de Garantía de Igualdad aceptará informes de supuestas violaciones e investigará las supuestas violaciones donde parezca existir una base razonable para fundamentar la denuncia.

Según corresponda, la Oficina de Garantía de Igualdad podrá:

- (1) Emitir Citaciones Administrativas y órdenes de ejecución;
- (2) Presentar un pleito en el tribunal; y
- (3) Solicitar el reembolso de los gastos de la Ciudad para administración de la ejecución.

P3: ¿Cómo podría alguien informar de una supuesta violación de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R3: Cualquier supuesta o sospechada violación de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar podrá ser comunicada por escrito, en persona, por teléfono o por correo

electrónico a la Oficina de Garantía de Igualdad por parte de un empleado o de cualquier otra persona. La Oficina de Garantía de Igualdad deberá mantener en secreto el nombre y la información de identificación del empleado o la persona que informa sobre la supuesta violación en la mayor medida posible.

Los demandantes deberán proporcionar la siguiente información a la Oficina de Garantía de Igualdad: nombre completo; dirección postal; número de teléfono; nombre, dirección y número de teléfono de la empresa donde trabaja la persona; nombre del gerente o propietario de la empresa; el tipo de trabajo realizado y clasificación; calendario de trabajo.

P4: ¿Qué recursos están disponibles para las personas perjudicadas por una violación de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R4: La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar hace referencia a los recursos disponibles para una violación de la Ordenanza sobre Salario Mínimo en el Capítulo 4.100 del Código Municipal de San José. La Ordenanza sobre Salario Mínimo proporciona lo siguiente:

- (1) Derecho a demandar ante los tribunales para hacer valer el derecho a que se le ofrezcan horas de trabajo adicionales;
- (2) Adjudicación de los salarios atrasados;
- (3) Las sanciones civiles por la cantidad de \$50.00 por día para cada Empleado perjudicado; y
- (4) Recuperación de los honorarios y costos razonables de abogados.

P5: ¿Cuál es la consecuencia de una primera violación de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R5: No se impondrán multas, cargos o penalizaciones civiles por la primera violación de la Ordenanza por un Empleador. Por la primera violación, se emitirá una advertencia.

P6: ¿Cuál es la implicación de una segunda o repetidas violaciones de la Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar?

R6: Si la Oficina concluye que el Empleador no cumplió con la Ordenanza y es la segunda o la repetida violación del Empleador, se impondrán multas y sanciones de conformidad con el Cronograma de Multas y Tasas de la Ciudad.

P7: ¿La Ordenanza puede ser modificada?

R7: Sí. La Ordenanza sobre la Oportunidad de Trabajar puede ser modificada por el Consejo de la Ciudad sin un voto de las personas con respecto a la aplicación o la ejecución, para lograr los fines de la Ordenanza pero no de una manera que disminuya los requisitos sustantivos del Capítulo, o su ámbito de cobertura. Cualquier otra enmienda a la Ordenanza requeriría la aprobación de los votantes conforme a la Sección 9217 del Código Electoral.

P8: ¿Hay una exención por penurias?

R8: Sí. La Oficina de Garantía de Igualdad puede conceder una exención por penurias de hasta doce meses a un Empleador que demuestra que:

(1) El Empleador ha emprendido de buena fe todas las medidas razonables para cumplir; y

(2) El cumplimiento pleno e inmediato sería inviable, imposible o inútil.

El Formulario de Solicitud de Exención por Penurias se puede encontrar en

<https://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65902>.

P9: ¿Hay una tasa por presentar un formulario de solicitud de exención por penurias?

R9: No.

P10: ¿Qué constituye una exención por penurias?

R10: Una exención por penurias podrá concederse cuando el trabajo o la necesidad es impredecible o requiere una habilidad especializada y hay una necesidad de tener fundamentalmente Empleados "de guardia". La determinación de una exención por penurias deberá hacerse caso por caso. La siguiente situación de penurias que se proporciona a continuación es solamente un ejemplo.

Ejemplo: un empleador tiene una tarea/operación especializada y específica realizada por Empleados de Tiempo Parcial cada día a una hora determinada (desde el mediodía hasta las 4 de la tarde). Debido al aumento de volumen, el Empleador necesita contratar a más personas para realizar esta función especializada. Es imposible que el Empleador pueda ofrecer horas adicionales a sus actuales Empleados de tiempo parcial, puesto que ya están trabajando en Turnos de 4 horas.

P11: ¿Puede una exención por penurias extenderse más allá de los doce meses?

R11: Sí. La Oficina de Garantía de Igualdad podrá prorrogar la exención por penurias en incrementos de doce meses si el Empleador demuestra que, a pesar de los mejores esfuerzos del Empleador para satisfacer el cumplimiento, las condiciones de penurias siguen existiendo.