

## Ordenanza de salario mínimo de San José

### **-- PRELIMINAR -- Preguntas frecuentes**

La Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José ofrece la siguiente información a modo de servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para brindar al público acceso a la información sobre la Ordenanza de salario mínimo de San José. Tenga en cuenta que, si bien intentamos que la información sea oportuna y precisa, podría haber un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Además, la City of San José se encuentra en las etapas preliminares de la implementación de la Ordenanza de salario mínimo adoptada como Medida D, de modo tal que la Ciudad se reserva el derecho de modificar o complementar este documento según surja la necesidad y se desarrolle nueva información. Por consiguiente, no realizamos garantías expresas ni implícitas acerca de la exactitud de la información. Si bien hacemos todos los esfuerzos posibles por corregir cualquier error que se nos indique; para obtener el texto completo de la Ordenanza municipal de salarios de San José será usted dirigido a [http://www3.sanjoseca.gov/clerk/elections/2012Election/november/measure\\_forms/measure\\_dord.pdf](http://www3.sanjoseca.gov/clerk/elections/2012Election/november/measure_forms/measure_dord.pdf).

Las preguntas y respuestas se agrupan en las siguientes categorías: Generales, Relacionadas con el empleador, Relacionadas con el empleado, Administrativas y relacionadas con la aplicación y Relacionadas con el impuesto comercial de San José.

### **PREGUNTAS GENERALES**

**P: ¿Qué es la Ordenanza de salario mínimo de San José?**

**R:** La Ordenanza de salario mínimo de San José fue aprobada por los votantes de la City of San José el 6 de noviembre de 2012. La ordenanza obliga a los empleadores cubiertos por la misma a pagar un salario mínimo de **\$10.00 por hora** a partir del **11 de marzo de 2013** a cada empleado que trabaje como mínimo 2 (dos) horas o más por semana en San José.

**P: ¿Cuál es la fecha de entrada en vigencia de la Ordenanza de salario mínimo de San José?**

**R:** La fecha de entrada en vigencia de la Ordenanza de salario mínimo de San José es el **11 de marzo de 2013**. Los empleadores cubiertos por la ordenanza deben pagar a sus trabajadores un mínimo de **\$10.00 por hora** a partir del **11 de marzo de 2013**.

**P: ¿Cuál es el salario mínimo de San José?**

**R:** A partir del **11 de marzo de 2013**, el salario mínimo en San José es de **\$10.00 por hora**.

**P: ¿Cómo se ajusta el salario mínimo de San José?**

**R:** A partir del 1º de enero de 2014, y todos los días 1º de enero de ahí en adelante, el salario mínimo aumentará en un monto correspondiente al Índice de precios al consumidor (IPC) del año anterior para asalariados urbanos y trabajadores de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA, según lo reportado por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de EE. UU.

**P: ¿Qué es lo que se incluye en la definición de “salario” en virtud del salario mínimo de San José?**

**R:** “Salario” incluye a la compensación recibida en forma de sueldo, paga por hora, a destajo, comisiones y bonificaciones por rendimiento no discrecionales. Los salarios **no** incluyen las propinas. Además, San José permite a los empleadores compensar una parte del salario mínimo de San José para costos de alojamiento y comidas. Las compensaciones de la Ciudad para costos de alojamiento y comidas son las mismas que están disponibles en virtud de la ley de salario mínimo de California. Las compensaciones se reconocen solo si hubiera un acuerdo voluntario previo entre el empleador y el empleado.

**P: ¿La Ordenanza de salario mínimo de San José protege a los trabajadores indocumentados?**

**R:** Sí. Todos los trabajadores de San José están protegidos, ya sea que estén o no autorizados para trabajar en Estados Unidos. La Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José procesará e investigará un reclamo sobre salarios independientemente de la situación de inmigración de un trabajador. Los trabajadores que presenten un reclamo ante la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad no serán cuestionados acerca de su situación de inmigración.

**P: ¿Cuál es la diferencia entre las leyes de salario mínimo federales, estatales y de San José?**

**R:** Los empleadores de San José están sujetos a las leyes de salario mínimo federales, estatales y de San José. Cuando hay requisitos contradictorios en las leyes, el empleador debe seguir el estándar más estricto, es decir, el más favorable para el empleado. Como la ley vigente de San José exige un salario mínimo más alto que el de las leyes estatales y federales, los empleadores cubiertos están obligados a pagar el salario mínimo de la Ciudad de **\$10.00 por hora**.

**P: ¿Dónde puedo encontrar más información acerca de la Ordenanza de salario mínimo de San José?**

**R:** La información acerca de la Ordenanza de salario mínimo de San José está publicada en <http://www.sanjoseca.gov/index.aspx?NID=3491>. También puede llamar a la Oficina de Garantía de Igualdad de San José (OEA), al 408-535-8430 o enviar un correo electrónico a la OEA a [SJMWO@sanjoseca.gov](mailto:SJMWO@sanjoseca.gov).

## **PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL EMPLEADOR**

**P: ¿El salario mínimo se aplica a todos los empleadores de San José?**

**R:** El Salario mínimo de San José se aplica a la mayoría de los empleadores. Los empleadores que tengan un negocio en San José o los empleadores que estén sujetos al impuesto comercial de San José están obligados a cumplir con la Ordenanza de salario mínimo de San José. La Ordenanza de salario mínimo de San José **no** se aplica a los empleadores que no mantengan un negocio en la City of San José y estén exentos del impuesto comercial de San José.

**P: ¿Cuáles son los requisitos administrativos de la Ordenanza de salario mínimo para los empleadores cubiertos?**

**R:** Además del pago del salario mínimo, los empleadores cubiertos están obligados a:

- (1) Publicar un aviso en el lugar de trabajo de los índices actuales y prospectivos de salarios mínimos y los derechos del trabajador en virtud de la Ordenanza.
- (2) Conservar registros de nóminas de pagos por un período de 4 (cuatro) años.
- (3) Proporcionar a cada empleado, por escrito y en el momento de su contratación, el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador.

La Ordenanza de salario mínimo prohíbe represalias o discriminación contra cualquier persona que busque hacer cumplir los derechos que le otorga la Ordenanza.

**P: ¿El salario mínimo de San José se aplica a todos los empleadores que tienen empleados que realizan trabajos en San José?**

**R:** Los empleadores que mantienen un negocio en la City of San José o los que estén sujetos al impuesto comercial de San José deben pagar un salario mínimo de **\$10.00 por hora** a cada empleado que realice trabajos en San José por 2 (dos) horas o más por semana.

**P: ¿El salario mínimo de San José se aplica a los empleados de tiempo completo y de medio tiempo?**

**R:** Sí. Toda persona que realice al menos 2 (dos) horas de trabajo en una semana dada para un empleador cubierto por la Ordenanza deberá percibir un salario mínimo de **\$10.00 por hora**.

**P: ¿El salario mínimo de San José es el mismo para empleados mayores y menores de edad?**

**R:** Sí. El salario mínimo es el mismo para empleados mayores y menores de edad.

**P: ¿El salario mínimo de San José cubre a los empleados que trabajan en San José pero no son residentes de San José?**

**R:** Sí. Toda persona que realice al menos 2 (dos) horas de trabajo en una semana dada para un empleador que mantenga un negocio en la City of San José o que esté obligado a pagar el impuesto comercial de San José tiene derecho a percibir el salario mínimo de San José.

**P: ¿Los empleadores pueden usar las propinas como un crédito a favor de sus obligaciones de pagar el salario mínimo de San José?**

**R:** No. Un empleador no puede usar las propinas de un empleado como un crédito a favor de sus obligaciones de pagar el salario mínimo de San José.

**P: ¿Los empleadores pueden usar los beneficios adicionales (seguro de salud, vacaciones, licencia por enfermedad) como un crédito a favor de sus obligaciones de pagar el salario mínimo de San José?**

**R:** No. Un empleador no puede usar los beneficios adicionales de un empleado como un crédito a favor de sus obligaciones de pagar el salario mínimo de San José.

**P: ¿Los empleadores están obligados a pagar el salario mínimo de San José a trabajadores que estén exentos de los requisitos de salario mínimo de California?**

**R:** No. La Ordenanza de salario mínimo de San José exige a los empleadores el pago del salario mínimo de San José a empleados que tengan derecho a percibir el salario mínimo de California. Algunas categorías de trabajadores, incluyendo contratistas independientes, aprendices y algunos trabajadores discapacitados, no tienen derecho al salario mínimo de California. Para obtener más información sobre estas categorías de trabajadores exentos, consulte las ordenanzas sobre salarios de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission) en <http://www.dir.ca.gov/iwc/wageorderindustries.htm>.

**P: ¿La Ordenanza de salario mínimo de San José se aplica a empleados cubiertos por un convenio colectivo existente?**

**R:** Sí. La Ordenanza de salario mínimo de San José es un estándar mínimo de mano de obra y una ley de aplicación general que se aplica a todos los empleados cubiertos por la Ordenanza, estén o no representados por una unidad negociadora o un sindicato. No obstante, en virtud de la Sección 4.100.050 de la Ordenanza, las disposiciones de la Ordenanza de salario mínimo pueden ser exoneradas por un convenio de negociación colectivo. La Ordenanza exige que la exoneración esté incluida en un convenio de negociación colectivo de buena fe, y debe estar expresado en términos claros e inequívocos.

Las partes de un convenio de negociación colectivo tienen la libertad de negociar los términos que deseen, y la City of San José no interferirá ni participará en la negociación de dichos términos.

Puede haber muchas maneras distintas de lograr una exoneración eficaz en un convenio de negociación colectiva. Un ejemplo de una exoneración eficaz que la Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José reconocería a efectos del cumplimiento sería el siguiente: "Exoneración de Ordenanza de salario mínimo de San José: Hasta el máximo permitido, el presente convenio exonerará de todas las disposiciones de la Ordenanza de salario mínimo de San José, sustituirá y será tomado en cuenta como si cumpliera en su totalidad los requisitos de la mencionada Ordenanza según su redacción vigente o según sus enmiendas mientras esté en vigor el presente convenio"

**P: ¿Se pueden contar las comisiones a favor del pago del salario mínimo de San José?**

**R:** Sí. Las comisiones pueden contarse a favor del pago del salario mínimo de San José cuando se ganen y se paguen junto con otras compensaciones pagadas a un empleado, y sean equivalentes o superiores al salario mínimo de San José vigente. Para cada período de paga, los empleadores deben pagar al empleado un monto que equivalga o supere a las horas que el empleado trabajó multiplicadas por el salario mínimo vigente de San José. Si las comisiones del empleado para el período de paga, junto con otras compensaciones ganadas, son inferiores a dicho monto, el empleador debe pagar la diferencia. Que el empleador pueda, en adelante, recuperar algún monto basado en las comisiones que el empleado gane en un período de paga posterior o que se paguen en una fecha posterior dependerá de que el empleador y el empleado tengan un contrato por escrito que pueda aplicarse.

**P: Mi negocio es un negocio familiar. ¿Debo pagar a mis padres, mi cónyuge o mi hijo el salario mínimo de San José?**

**R:** No. En concordancia con la Sección 3352(a) del Código Laboral de California, las personas que sean padres, cónyuges o hijos de los empleadores no están cubiertos por el salario mínimo de San José. En virtud de la Ordenanza de salario mínimo de San José, también quedan excluidos los concubinos. No obstante, un empleador debe pagar el salario mínimo de San José obligatorio a cualquier otra persona que realice trabajos por 2 (dos) horas o más en una semana y califique como empleado con derecho al pago del salario mínimo de parte de cualquier empleador en virtud de la ley de salario mínimo de California, según lo dispuesto por la Sección 1197 del Código Laboral de California y las ordenanzas sobre salarios publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California.

**P: Una empresa ubicada fuera de los límites de la City of San José ofrece asistentes personales para cuidar de adultos discapacitados en sus hogares, y algunos de dichos adultos residen en San José. ¿Corresponderá cumplir con la Ordenanza de salario mínimo de la City of San José?**

**R:** Sí. Aunque la empresa no mantenga un negocio basado en San José, está desarrollando actividades comerciales en San José y deberá pagar impuestos comerciales en San José. La Ordenanza obliga a los empleadores que tengan un negocio en San José o a los empleadores que estén sujetos al impuesto comercial de San José a cumplir con la Ordenanza de salario mínimo de San José.

**P: ¿Las instalaciones de cuidados residenciales ubicadas en San José están obligadas a pagar el salario mínimo de San José?**

**R:** Sí. Si bien la ley estatal exonera a las instalaciones de cuidados residenciales para seis o menos adultos mayores del impuesto de licencia comercial de la Ciudad, todas las instalaciones de atención residencial, independientemente de la cantidad o el tipo de ocupantes, deberán pagar el salario mínimo local a los empleados cuando se encuentren en San José.

**P: Una empresa muda su sede a una ciudad vecina pero sigue realizando trabajos en San José. ¿Corresponderá cumplir con la Ordenanza de salario mínimo de la City of San José?**

**R:** Sí. Aunque la empresa no mantenga un negocio basado en San José, está desarrollando actividades comerciales en San José y deberá pagar impuestos comerciales en San José. La Ordenanza obliga a los empleadores que tengan un negocio en San José o a los empleadores que estén sujetos al impuesto comercial de San José a cumplir con la Ordenanza de salario mínimo de San José.

**P: Un trabajador contratado con una agencia de trabajo temporal ubicada en la City of San José está trabajando fuera de San José. ¿Es preciso pagarle a dicho trabajador un mínimo de \$10 por hora?**

**R:** No. Como el trabajo se realiza fuera de San José, no se le exige a la agencia el pago del salario mínimo de San José.

**P: ¿Las organizaciones sin fines de lucro no basadas en San José que realizan actividades en San José están sujetas a la Ordenanza de salario mínimo de San José?**

**R:** Sí. La organización sin fines de lucro no basada en San José está realizando actividades en San José y está sujeta a la Ordenanza de salario mínimo de San José. La organización sin fines de lucro puede solicitar y recibir una exoneración de impuesto comercial porque es una organización sin fines de lucro.

**P: ¿Las agencias gubernamentales con locales en San José están sujetas a la Ordenanza de salario mínimo de San José?**

**R:** Las agencias estatales y federales, incluyendo distritos escolares, no están obligados a pagar salario mínimo cuando el trabajo realizado esté relacionado con su función gubernamental. No obstante, para trabajos que no estén relacionados con su función gubernamental (como por ejemplo tiendas de regalos, cafeterías no K-12, bares dentro del campus y similares), es obligatorio pagar el salario mínimo. Los arrendatarios o inquilinos de instalaciones o espacios de la agencia gubernamental también deben pagar el salario mínimo.

## **PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL EMPLEADO**

- P: ¿Puede un empleado aceptar trabajar por menos del salario mínimo de la City of San José?**
- R:** No. El salario mínimo es una obligación del empleador, y no puede evitarse de mutuo acuerdo, salvo en convenios de negociación colectivos. Hasta donde la ley federal lo exija, la totalidad o parte de los requisitos aplicables de la Ordenanza de salario mínimo de la City of San José podrán exonerarse en un convenio de negociación colectivo de buena fe siempre y cuando dicha exoneración se disponga explícitamente en el mencionado convenio en términos claros e inequívocos.
- P: ¿Qué puedo hacer si mi empleador no me paga al menos el salario mínimo de San José?**
- R:** Puede presentar un reclamo sobre salario en la Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José o introducir una demanda en un tribunal contra su empleador. Si un empleado opta por presentar un reclamo alegando que su empleador no le paga el salario mínimo de San José, deberá hacerlo por correo o personalmente.
- P: ¿Qué puedo hacer si mi empleador toma represalias en mi contra debido a que lo cuestiono porque no me paga el salario mínimo de San José?**
- R:** En virtud de la Ordenanza de salario mínimo de San José, es ilegal que un empleador tome represalias contra los empleados que defienden su derecho a percibir el salario mínimo de San José. Existe una suposición refutable de represalias si se toma alguna medida adversa contra una persona dentro de los 90 (noventa) días posteriores al momento en que la persona ejerce sus derechos protegidos por la ley. Si sufre alguna represalia, puede presentar un reclamo en la Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José o introducir una demanda en un tribunal contra su empleador.

## **PREGUNTAS ADMINISTRATIVAS Y RELACIONADAS CON LA APLICACIÓN**

- P: ¿Quién es responsable en la City of San José de la implementación y la aplicación de la Ordenanza de salario mínimo de San José?**
- R:** La responsable de la implementación y la aplicación de la Ordenanza de salario mínimo de San José es la Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José. Su número de teléfono es el 408-535-8430. Su dirección de correo electrónico para temas de salario mínimo es: [SJMWO@sanjoseca.gov](mailto:SJMWO@sanjoseca.gov).
- P: ¿Cuáles son las responsabilidades administrativas y de aplicación de la City of San José respecto a la Ordenanza de salario mínimo?**
- R:** La Oficina de Garantía de Igualdad de la City of San José es responsable de la administración y la aplicación de la Ordenanza de salario mínimo.

La Oficina de Garantía de Igualdad aceptará denuncias de supuestas violaciones e investigará las mismas donde parezca haber fundamentos razonables para la denuncia.

Según corresponda, la Oficina de Garantía de Igualdad podrá:

- (1) Emitir citaciones administrativas y órdenes de cumplimiento
- (2) Introducir una demanda en un tribunal
- (3) Procurar la obtención de un reembolso de los costos administrativos del cumplimiento en los que incurrió la City of San José.

**P: ¿Qué soluciones tienen a disposición las personas perjudicadas por una violación de la Ordenanza de salario mínimo?**

**R:** Las soluciones a disposición de las personas perjudicadas por una violación de la Ordenanza de salario mínimo incluyen:

- (1) El derecho a presentar una demanda ante un tribunal para que se haga cumplir el requisito sobre salario
- (2) El cobro de los salarios atrasados
- (3) Sanciones civiles por un monto de \$50.00 por día otorgadas a cada empleado afectado
- (4) Recuperación de honorarios y costos razonables de abogados.

## **PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL IMPUESTO COMERCIAL DE SAN JOSÉ**

**P: ¿Qué es el impuesto comercial de San José?**

**R:** El impuesto de licencia comercial de San José, impuesto comercial o impuesto de licencia es una obligación anual de los negocios que desarrollan actividades en San José.

**P: ¿Qué empleadores están sujetos al impuesto comercial de San José?**

**R:** Todas las personas o empresas que desarrollen negocios en la City of San José tienen la obligación de pagar el impuesto comercial. Se incluyen: arrendatarios comerciales, arrendatarios particulares (que alquilan 3 (tres) o más unidades), puestos de venta al por menor, mayoristas, fabricantes, empresas de servicios, profesionales independientes, contratistas independientes y negocios en el hogar. El impuesto comercial de San José se aplica a negocios en el hogar y operaciones de medio tiempo.

**P: ¿Un empleador cuyo negocio no está físicamente ubicado en San José pero que realiza actividades en San José está sujeto al impuesto comercial de San José?**

**R:** Sí, pero puede que el empleador deba pagar un impuesto comercial prorrateado. La tarifa se prorratea según la cantidad de días que usted o sus empleados realicen actividades comerciales en San José.

Todo empleador que deba pagar el impuesto de licencia comercial de San José está obligado a pagar el salario mínimo en virtud de la ordenanza.

**P: ¿Qué es lo que se considera un negocio?**

**R:** En virtud de la Sección 4.76.050 del Código Municipal de San José, un negocio incluye a todas las actividades involucradas o que generen un involucramiento dentro de la City of San José, incluyendo todo emprendimiento comercial o industrial, oficio, profesión, ocupación, vocación o medio de vida, incluyendo el alquiler o la renta de inmuebles residenciales o no residenciales y parques de remolques o contratistas independientes, ya sea que se realicen o no con fines de ganancia o rentabilidad, pero no incluirá a los servicios prestados por un empleado a su empleador.

**P: ¿Qué es un empleado?**

**R:** En virtud de la Sección 4.76.060 del Código Municipal de San José, la definición de empleado incluye a todas y cada una de las personas involucradas en la operación o conducción de cualquier negocio, ya sea en calidad de propietario, miembro de la familia del propietario, socio, asociado, agente, gerente o vendedor, y a todas y cada una de las personas empleadas o que trabajan en dichos negocios a cambio de un salario, sueldo, comisión o alojamiento y comida.

**P: ¿Qué quiere decir “involucrado en negocios”?**

**R:** En virtud de la Sección 4.76.070 del Código Municipal de San José, involucrado en negocios quiere decir el comienzo, el desarrollo, la operación, la gestión o la continuación de un negocio y el ejercicio de poderes corporativos o de franquicia, ya sea en calidad de propietario, directivo, agente, gerente, empleado, servidor u otro, ya sea que operen desde un lugar fijo en la City of San José o que vengan a la City of San José desde un lugar ajeno a ella para desarrollar tales actividades.

**P: ¿Qué quiere decir “evidencia de realización de negocios”?**

**R:** En virtud de la Sección 4.76.075 del Código Municipal de San José, siempre que una persona cualquiera, mediante el uso de carteles, circulares, tarjetas u otro medio de publicidad, incluyendo el uso de ofertas telefónicas, ofreciéndose o presentándose como persona que realiza negocios en la City of San José, se podrán utilizar estos hechos como evidencia de que está realizando negocios en la City of San José.

**P: ¿Hay algún negocio exento del impuesto comercial de San José?**

**R:** Sí. De conformidad con la ley federal, los bancos, incluyendo a las asociaciones bancarias nacionales y las compañías y asociaciones aseguradoras, están exentos del impuesto comercial de San José.

**P:** ¿Una persona involucrada en negocios en San José puede reclamar la exoneración del pago del impuesto comercial de San José?

**R:** Sí.

Una persona puede solicitar la exoneración del pago del impuesto comercial de San José por las siguientes excepciones comunes: veterano de guerra discapacitado con baja honorable del ejército, organización sin fines de lucro o de beneficencia, granjeros/productores avícolas/horticultores, comercios interestatales (permiso de transportista), menor (jóvenes de 16 años de edad o menos), venta de productos producidos manualmente, jubilados (de 65 años de edad o más), docentes, comerciantes ambulantes en mercados de pulgas, guarderías familiares y cuidadores familiares. Para obtener una lista completa de exoneraciones, consulte el Título 4, Impuestos a la renta, financieros y comerciales del Código Municipal de San José. Para solicitar una exoneración, complete el formulario de Solicitud de exoneración de impuesto comercial. Se puede descargar el formulario en:

<http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/2998>.

Además, hay un Programa de exoneración de impuestos comerciales por dificultades económicas a disposición de empresas unipersonales y compañías de propiedad de una sola persona, de cónyuges o estructuras de propiedad de concubinos que: no tengan empleados y los ingresos brutos anuales no superen el doble del nivel de pobreza, que cambia año a año. El término "nivel de pobreza" define al monto de ingresos dispuesto por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. como pauta de pobreza para una sola persona, multiplicado por 2 (dos) para el año calendario en el cual debe pagarse el impuesto comercial. Para solicitar una exoneración de impuesto comercial, complete el Formulario de exoneración de impuesto comercial que puede descargar en:

<http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/2999>.