

Los días de entrada en vigencia varían y comienzan el 1 de julio de 2020.

La misión de la Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) es promover las leyes laborales mediante la formación de relaciones sensatas con la comunidad y los negocios, la aplicación estratégica de la ley y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este cartel debe exhibirse en un área visible del lugar de trabajo, en inglés y en los idiomas que hablan los empleados. La Oficina de Normas Laborales brinda servicios de traducción e interpretación de idiomas, así como servicios para personas con discapacidades.

## Notificación de derechos de los empleados de negocios hoteleros auxiliares 2025

### ¿Esto se aplica en su caso?

#### ¿QUÉ ES UN «NEGOCIO HOTELERO AUXILIAR»?

Se considera que un negocio es un «negocio hotelero auxiliar» (AHB, ancillary hotel business) si mantiene alguna de las siguientes relaciones con un hotel:

1. El negocio contrata, de manera rutinaria, los servicios de un hotel para brindar servicios a huéspedes.
2. El negocio arrienda cierto espacio del hotel para brindar servicios a huéspedes.
3. El negocio tiene su entrada dentro del hotel y proporciona servicios de *catering* a los huéspedes y al público en general.

Entre los servicios cubiertos se incluyen aquellos que se ofrecen junto con las estadias cortas en el hotel y que incluyen bebidas o comidas, actividades recreativas, convenciones y reuniones en las salas de conferencias, servicios de lavandería y de estacionamiento.

Para obtener más información sobre si el negocio para el que trabaja podría ser un AHB, visite el sitio web de la Oficina de Normas Laborales.

### Protección contra la violencia

#### PROTEGE A LOS EMPLEADOS CONTRA LOS ACTOS DE VIOLENCIA Y ACOSO POR PARTE DE LOS HUÉSPEDES

#### ¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Los empleados por hora de un AHB con una relación con un hotel de 60 habitaciones de huéspedes o más.

#### LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Acceder a botones de pánico (proporcionados por el hotel) cuando trabajen o realicen entregas en las habitaciones de los huéspedes del hotel.
- Informar al empleador actos de violencia o acoso por parte de los huéspedes.
- Estar protegidos frente a los actos de violencia y acoso por parte de los huéspedes.
- No ser asignados a trabajar o realizar entregas en la habitación de un huésped del hotel si ese huésped ha sido denunciado por actos de violencia o acoso.

#### SI UN EMPLEADO HA SOBREVIVIDO A UN PRESUNTO ACTO DE VIOLENCIA O ACOSO POR PARTE DE UN HUÉSPED, TIENE DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Ser reasignado a un área de trabajo diferente conforme su preferencia.
- Obtener tiempo remunerado para hablar con las fuerzas policiales y una persona de apoyo según su preferencia.
- Acceder al Sexual Assault Resource Center del condado de King para servicios de apoyo, recursos y remisiones. LLAME a la línea disponible las 24 horas: 1-888-998-6423
- Acceder a un defensor de víctimas de delitos conforme lo indica la sección 7.69.030 del Código Revisado de Washington (RCW, Revised Code of Washington).

### Acceso a la atención médica

#### EXIGE QUE LOS EMPLEADORES PAGUEN LOS GASTOS DE ATENCIÓN MÉDICA

#### ¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que (1) trabajan para un AHB de 50 empleados o más y tienen una relación con un hotel de 100 habitaciones de huéspedes o más; y (2) empleados que trabajan un promedio de 80 horas o más por mes. Esto no se aplica a supervisores, gerentes o ciertos empleados que están a cargo de políticas de gestión sobre relaciones laborales.

#### LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Mejor acceso a la atención médica mediante los gastos de atención médica exigidos al empleador.
- El empleador puede realizar los pagos de una de las siguientes maneras:

- (1) pagos de ganancias ordinarias;
- (2) pagos a un plan de seguro de salud patrocinado por el empleador; o
- (3) pagos a planes de salud con ventajas fiscales (por ej., cuentas de ahorros para gastos médicos).

TASAS DE 2025 <sup>†</sup>	
Gasto mensual	Composición familiar
\$561	Empleado solo
\$955	Empleado solo con dependientes
\$1124	Empleado con cónyuge/pareja y sin dependientes
\$1686	Empleado con cónyuge/pareja y con dependientes

<sup>†</sup> Las tasas de cada año calendario se anuncian a más tardar el 30 de junio del año anterior.

### Permanencia en el puesto de trabajo

#### EXIGE QUE LOS EMPLEADOS PERMANEZCAN EN SU PUESTO DE TRABAJO SI CAMBIA LA TITULARIDAD

#### ¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que (1) trabajan para un AHB de 50 empleados o más y tienen una relación con un hotel de 60 habitaciones de huéspedes o más; y (2) empleados que hayan trabajado para un AHB durante 30 días como mínimo antes de la venta del AHB. Esto no se aplica a supervisores, gerentes o ciertos empleados que están a cargo de políticas de gestión sobre relaciones laborales.

#### LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Aviso de que el negocio cambió de titularidad.
- Propuesta laboral por escrito por parte del empleador nuevo (la oferta debe hacerse conforme a la antigüedad).
- Noventa días de contratación con el empleador nuevo, a menos que exista una causa justa para el despido del empleado o exista la necesidad de suspender a algunos empleados (según la antigüedad).
- Evaluación de rendimiento a los 90 días.

Consulte el sitio web para obtener información sobre las fechas de entrada en vigencia de cada ley.

## Conozca sus derechos como empleado

**PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS:** Estas leyes protegen a los empleados contra represalias por hacer cumplir sus derechos o ejercerlos.

**DERECHO A PRESENTAR RECLAMOS:** Los empleados tienen derecho a presentar reclamos a la OLS o iniciar una demanda si el empleador no cumple con estas leyes.

**Contacto:**  
OFICINA DE NORMAS LABORALES

**Empleadores**  
Obtengan asistencia sobre cumplimiento y capacitación.

**Empleados**  
Presenten reclamos a la OLS o inicien una demanda en el tribunal.

**206-256-5297**  
[www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)