

Las leyes entran en vigencia 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 para empleados de hotel 2025

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?

Empleados por hora que trabajen en hoteles de 60 habitaciones o más.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Acceder a botones de pánico cuando trabajen o realicen entregas en las habitaciones de los huéspedes del hotel.
- Estar protegidos frente a los actos de violencia y acoso por parte de los huéspedes.
- Informar al empleador actos de violencia o 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.

UN EMPLEADO QUE 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 de 16 horas como mínimo 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).

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 hayan trabajado en un hotel de 60 habitaciones o más durante 30 días como mínimo antes de que se vendiera el negocio. 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.

Límites en las tareas laborales

LÍMITES EN LAS TAREAS DE LIMPIEZA EN UNA HABITACIÓN

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que limpien habitaciones en un hotel de 100 habitaciones de huéspedes o más.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A LO SIGUIENTE:

- Limpiar un máximo de 4500 pies cuadrados (419 metros cuadrados) de habitaciones de huéspedes en una jornada de 8 horas (o prorrateado si la cantidad de horas es menor).
- Rehusarse a limpiar más del espacio máximo permitido.
- Recibir el triple de la paga por limpiar más del espacio máximo permitido (en ciertas circunstancias).

Acceso a la atención médica

EXIGE QUE LOS EMPLEADORES PAGUEN LOS GASTOS DE ATENCIÓN MÉDICA

¿A QUIÉN SE APLICA ESTO?

Empleados por hora que trabajen, como mínimo, un promedio de 80 horas o más por mes en un hotel de 100 habitaciones o más. 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 [†]	
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

[†] Las tasas de cada año calendario se anuncian a más tardar el 30 de junio del año anterior.

Si el empleador ofrece cobertura de seguro médico, la ordenanza entra en vigencia en la fecha del primer período abierto de inscripción del empleador que ocurra después del 1 de julio de 2020.

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