

# NOTIFICACION OFICIAL

## Salario Mínimo de Santa Monica

\$ **16.90** por hora

Fechas de Vigencia de las Tasas: 1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024

De acuerdo con la Ordenanza del Salario Mínimo de Santa Monica, en el Capítulo 4.62 del Código Municipal, cada empleador debe pagar a cada empleado (incluso empleados temporales y de media jornada) quien realiza al menos dos horas del trabajo en una semana de trabajo particular dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Santa Monica, salarios de no menos de las cantidades indicadas en este aviso. La tasa será ajustada anualmente el 1 de julio según el siguiente calendario. Algunas excepciones y prórrogas están disponibles.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario mínimo. Las violaciones de la ley de salario mínimo incluyen, pero no se limitan a:

INCUMPLIMIENTO DE PAGAR  
EL SALARIO MÍNIMO  
DE SANTA MONICA

INCUMPLIMIENTO DE CUMPLIR  
CON LOS REQUISITOS NOTIFICACIÓN,  
PUBLICACIÓN Y REGISTROS

REPRESALIAS

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



# NOTIFICACION OFICIAL

## Santa Monica salarios del hotel

**\$19.73** por hora

**Fechas de Vigencia: 1 de julio de 2023 a 30 de junio 2024**

Empezando el **1 de julio de 2017**, los Empleadores de Hotel en Santa Monica deben pagarle a cada Empleado del Hotel (incluyendo empleados temporales y a tiempo parcial) salarios no menos de la cantidad indicada en este aviso. A partir del **1 de julio de 2018**, el salario se incrementará anualmente por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) según la sección del Código Municipal de Santa Mónica 4.63.015.

El requisito de salario digno de hotel, establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Monica, Capítulo del Código Municipal 4.63, se aplica a los empleados cuyo lugar principal de empleo es en uno o más hoteles, y que son empleados directamente por el Empleador del Hotel o por una persona que ha contratado con el Empleador del Hotel para prestar servicios en el hotel. Empleados de gerencia, de supervisión o de confidencia no se incluyen en la definición.

Un empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporciona servicios al hotel, deben pagar también el salario digno de hotel. El salario digno de hotel no se aplica a albergues.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario digno de hotel de Santa Monica están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario digno de hotel. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de salarios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA**  
(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



# NOTIFICACION OFICIAL

## Santa Monica Licencia Pagada por Enfermedad

Fecha de Vigencia: 1 de enero de 2017

A partir del **1 de enero de 2017**, los empleadores están obligados a proporcionar permiso pagado por enfermedad a sus empleados que trabajan dentro de los límites de la ciudad de Santa Monica según disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad de Santa Monica en la Sección del Código Municipal 4.62.025.

Empleadores con 26  
empleados o más

72 horas

Empleadores con 25  
empleados o menos

40 horas

Los empleados tienen derecho a una licencia pagada por enfermedad si realizan al menos dos horas de trabajo en una determinada semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Monica, y califican como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier empleador bajo el Código Laboral de California y órdenes sobre salarios publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California. Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad consistente con los Lugares de Trabajo Sanos de California, Ley de Familias Saludables de 2014.

La licencia pagada por enfermedad comenzará a acumularse cuando el trabajador empiece a trabajar. Los empleados pueden utilizar la licencia pagada por enfermedad después de los primeros 90 días de empleo o de acuerdo con las políticas del empleador, lo que ocurra primero.

Por cada 30 horas trabajadas, un empleado deberá acumular una hora de licencia pagada por enfermedad. Los empleadores pueden optar por ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad. La licencia pagada por enfermedad del empleado se arrastran de año a año (año calendario, año fiscal o año de empleo) hasta la acumulación límite arriba mostrada, excepto que no se requiera acumulación o arrastre si el empleador proporciona el monto total de la licencia requerida al inicio de cada año calendario, año fiscal, o año de empleo.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la de las disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad. La Ciudad puede investigar cualesquiera violaciones posibles, y puede hacer cumplir los requisitos de la licencia pagada por enfermedad. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia pagada por enfermedad ilegalmente retenida y sanciones monetarias.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.  
Salario Mínimo de Santa Monica

# NOTIFICACION OFICIAL

## Santa Monica Ley por Cargos por Servicio

Fecha de Vigencia: 1 de julio de 2016

A partir del **1 de julio de 2016**, los empleadores que usan cargos por servicios deben cumplir las disposiciones en la Ordenanza del Salario Mínimo, la Sección del Código Municipal 4.62.040. Esto significa que los empleadores deben:

- Pagar todos los ingresos recaudados como un **cargo por servicio** a los trabajadores que realizan generalmente los servicios por los cuales se recolectaron el cargo (puede incluir la trastienda)
- Pagar cualesquiera ingresos recaudados como un **recargo relacionado como una atención de medica** al empleado a través de (i) depositar en cuentas segregadas controladas por el empleado o (ii) pagar al empleado en salarios
- Informar a los empleados de la distribución de cargo por servicio
- Mantener registros de distribución de cargo por servicio

Los empleadores podrán pagar ingresos por cargo por servicio a empleados cuya función principal no es de supervisión o de gerencia. Los empleadores también deben proporcionar notificación clara y visible a los clientes de cualquier cargo por servicio y su uso.

Los empleadores distribuirán las cantidades recogidas para banquetes en el hotel o reuniones provistas con comida en el hotel, servicios de habitación del hotel o servicio de maleteros del hotel directamente a los empleados proporcionado los servicios. Los empleadores que tengan una practica existente de agrupación y distribución de los cargos por servicio antes de la fecha de vigencia del Salario Mínimo pueden seguir con esta práctica.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de las disposiciones de cargos por servicio. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de cargos por servicios. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de cargos por servicios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA**

(310) 458-8281 • [minimum.wage@santamonica.gov](mailto:minimum.wage@santamonica.gov) • [santamonica.gov/minimum-wage](http://santamonica.gov/minimum-wage)

