ESTAS LEYES PROTEGEN A LOS EMPLEADOS INDEPENDIENTEMENTE DE SU ESTATUS MIGRATORIO. LOS EMPLEADORES CUBIERTOS DEBEN CUMPLIR ESTAS LEYES. LAS REPRESALIAS SON ILEGALES.

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 2026

¿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 estadías 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.

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 2026†	
Gasto mensual	**Composición familiar**
$612	Empleado solo
$1043	Empleado solo con dependientes
$1225	Empleado con cónyuge/pareja y sin dependientes
$1837	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.**

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).

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

810 THIRD AVE, SUITE 375 SEATTLE, WA 98104 | LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV