

Iniciativas de Leyes-S

S

Ciudad de Laguna Beach, Enmienda al Código Municipal para crear un Salario Mínimo y Normas y Protecciones en el Lugar de Trabajo para los Empleados de Hoteles

¿Debería la ordenanza propuesta para enmendar el Código Municipal de Laguna Beach: (1) crear un salario mínimo por hora para los empleados de hoteles de \$18, aumentando anualmente; (2) establecer normas y protecciones en el lugar de trabajo para los empleados del hotel; (3) autorizar a la Ciudad a adoptar reglamentos administrativos para implementar las disposiciones de la ordenanza; y (4) autorizar a la Ciudad y a otros a hacer cumplir las disposiciones de la ordenanza, ser adoptada?

Lo que significa tu voto

SÍ

Un "Sí" es un voto para adoptar la ordenanza propuesta para enmendar el Código Municipal de Laguna Beach para: (1) crear un salario mínimo por hora para los empleados de hoteles de \$18, aumentando anualmente; (2) establecer normas y protecciones en el lugar de trabajo para los empleados del hotel; (3) autorizar a la Ciudad a adoptar reglamentos administrativos para implementar las disposiciones de la ordenanza; y (4) autorizar a la Ciudad y a otros a hacer cumplir las disposiciones de la ordenanza.

NO

Un "No" es un voto para no adoptar la propuesta de la Ordenanza para Enmendar el Código Municipal para crear un Salario Mínimo y Normas y Protecciones en el Lugar de Trabajo para los Empleados de Hoteles.

A favor y en contra

A FAVOR

George Weiss
Miembro del Concejo de la Ciudad de Laguna Beach

Blair McManus
Trabajador de Hoteles y Residente de Laguna Beach

Joseph Gordon
Residente de Laguna Beach

Ines Guzman
Camarera de Hotel

Diana Nufio
Camarera de Hotel

EN CONTRA

Sue Kempf
Alcaldesa, Ciudad de Laguna Beach

Bob Whalen
Alcalde Interino, Ciudad de Laguna Beach

J.J. Ballesteros
Cámara de Comercio de Laguna Beach

Mark Christy
Socio Gerente, The Ranch en Laguna Beach

Mary Rogers
Director Ejecutivo, Montage, Laguna Beach



Texto Completo de la iniciativa de Ley S
Ciudad de Laguna Beach

LA GENTE DE LA Ciudad DE LAGUNA BEACH ORDENA LO SIGUIENTE:

Sección 1. Título.

Esta ordenanza se conocerá como la "Ordenanza de Protección para Trabajadores de Hotel".

Sección 2. Conclusiones legislativas.

CONSIDERANDO, que otras Ciudades de California y otros estados han adoptado una legislación local para proteger la seguridad y protección y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de hotel dentro de sus respectivas jurisdicciones; y

CONSIDERANDO, que los trabajadores de hotel contribuyen de manera vital con la comunidad de Laguna Beach y la industria hotelera es un componente esencial de la economía de la Ciudad; y

CONSIDERANDO, que los trabajadores de hotel que trabajan por sí mismos en habitaciones de huéspedes son vulnerables a delitos y otras conductas amenazantes, incluidas las agresiones sexuales; y

CONSIDERANDO, que garantizar que los trabajadores de hotel estén equipados con dispositivos de seguridad personal y que tengan el apoyo en su capacidad de denunciar conductas delictivas y amenazantes a las autoridades adecuadas promoverán su seguridad personal y mejorarán la seguridad pública en general; y

CONSIDERANDO, que los trabajadores de hotel de Laguna Beach tienen derecho a que se les pague a un nivel que se acerque a permitirles ser autosuficientes y ayudar a sus familias con dignidad; y

CONSIDERANDO, que Laguna Beach y las comunidades circundantes tienen altos costos de vida, incluidos los altos costos de vivienda, y los trabajadores de hotel se ven obligados a viajar largas distancias a Laguna Beach porque sus niveles salariales actuales no les permiten vivir más cerca de sus lugares de trabajo; y

CONSIDERANDO, que la Ciudad de Laguna Beach ha invertido grandes sumas de dinero para convertirse en un destino turístico, inversiones que han beneficiado a la industria hotelera local; y

CONSIDERANDO, que a los trabajadores de hotel se les asignan cargas de trabajo excesivamente arduas y horas extras inesperadas; y

CONSIDERANDO, que garantizar que los trabajadores de hotel reciban una compensación justa cuando sus asignaciones de trabajo excedan los límites establecidos promoverá el interés público y permitirá que dichos trabajadores reciban un salario justo por un trabajo honesto, para realizar su trabajo de manera que proteja adecuadamente su bienestar personal y para cumplir con las obligaciones personales y familiares; y

CONSIDERANDO, que sin un sistema de compensación justo vinculado a la cantidad de trabajo asignado a los trabajadores de hotel, cualquier aumento del salario mínimo que se les debe pagar probablemente solo resulte en la asignación de una carga de trabajo más pesada.

Sección 3.

Se agrega una nueva Sección 5.84 al Código Municipal de la Ciudad de Laguna Beach, que quedará redactado de la siguiente manera:

Sección 5.84. Ordenanza de Protección para Trabajadores de Hotel

Sección 5.84.010. Definiciones.

Se aplicarán las siguientes definiciones en este artículo:

- A. "Habitación con cama adicional" hace referencia a una habitación con una cama o camas adicionales que no sean las normales dentro de la habitación, como una cuna o cama plegable.
- B. "Acción laboral adversa" hace referencia a una acción que perjudica y afecta materialmente los términos, condiciones o privilegios del empleo, incluidos, entre otros, cualquier acto de baja, reducción en la compensación, reducción de horas de trabajo, alteración de los horarios de trabajo establecidos, aumento de la carga de trabajo, imposición de tarifas o cargos, o cambio de las obligaciones de un trabajador de hotel.
- C. "Habitación con registro de salida" hace referencia a la habitación que un trabajador de hotel debe limpiar debido a la salida del huésped asignado a esa habitación.
- D. "Ciudad" hace referencia a la Ciudad de Laguna Beach.
- E. "Emergencia" hace referencia a una amenaza inmediata a la seguridad pública o al riesgo sustancial de pérdida o destrucción de la propiedad.
- F. "Huésped" hace referencia a un huésped registrado de un hotel, una persona que ocupa una habitación con un huésped registrado, o un visitante invitado a una habitación de un huésped registrado u otra persona que ocupe una habitación.
- G. "Habitación de huéspedes" hace referencia a cualquier habitación o suite destinada a ser usada por un huésped de un hotel con el fin de dormir.
- H. "Hotel" hace referencia a un establecimiento que brinda alojamiento temporal para el pago en forma de alojamiento nocturno en habitaciones de huéspedes a clientes transitorios por períodos de treinta días calendario consecutivos o menos, y puede proporcionar servicios adicionales, como salas de conferencias y reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas disponibles para los huéspedes o el público en general. "Hotel" incluye hoteles, hoteles de carretera, moteles, hoteles de apartamentos, clubes residenciales privados, recintos turísticos y albergues que contienen tanto habitaciones compartidas como habitaciones privadas que pueden ser reservadas, cumpliendo con la definición establecida anteriormente. "Hotel" también incluye cualquier establecimiento contratado, alquilado o subalquilado que se opera en conjunto con un hotel o que se utiliza para



el propósito principal de proporcionar servicios en un hotel. A excepción de lo dispuesto anteriormente, el término “Hotel” tampoco incluye viviendas corporativas, casas de huéspedes, pensiones, monoambientes ni establecimientos autorizados de tipo bed and breakfast dentro de una residencia de un ambiente.

I. “Empleador hotelero” hace referencia a cualquier persona que posea, controle u opere un hotel en la Ciudad, e incluya a cualquier persona o contratista que, en capacidad gerencial, de supervisión o confidencial, emplee a trabajadores de hotel para que brinden servicios en un hotel en conjunto con el propósito del hotel.

J. “Trabajador de hotel” hace referencia a cualquier persona empleada por un empleador hotelero para prestar servicios en un hotel. “Trabajador de hotel” no incluye a un empleado de gerencia, supervisión o confidencial.

K. “Dispositivo de seguridad personal” hace referencia a un dispositivo portátil para contacto de emergencia, que incluye, entre otros, un botón de pánico, diseñado para que un trabajador de hotel pueda activarlo rápida y fácilmente para ponerse en contacto directo con un oficial de seguridad del hotel, gerente o miembro del personal de supervisión del hotel designado por un empleador hotelero para responder ante conductas violentas o amenazantes y convocarlos inmediatamente a la ubicación del trabajador de hotel.

L. “Encargado de la habitación” hace referencia a un trabajador de hotel cuyas principales tareas son limpiar y poner en orden las habitaciones de los huéspedes en un hotel.

M. “Limpieza de habitaciones” hace referencia a la realización de servicios o tareas que se requieren para mantener la limpieza de la habitación física de un hotel antes, durante o después de la estancia de un huésped. La limpieza de las habitaciones no incluye tiempo dedicado a mantener u organizar inventario (por ejemplo, minibar, artículos de aseo, toallas, ropa de cama) ni tiempo dedicado a entregar dicho inventario a una habitación cuando no está acompañada por otras tareas de limpieza de la habitación. La limpieza de la habitación no incluye el servicio de limpieza ni las tareas asociadas con la preparación de las camas ya hechas para dormir cuando no está acompañada por otras tareas de limpieza de la habitación. La limpieza de las habitaciones no incluye actividades preventivas o de mantenimiento según sea necesario como reparación, reemplazo y mantenimiento general de electrodomésticos, electrónica, muebles, puertas, ventanas, alfombras, paredes, plomería y otras instalaciones.

N. “Conducta violenta o amenazante” hace referencia a: (1) cualquier conducta que involucre el uso de violencia física o que razonablemente se interprete como una amenaza al uso de la violencia física, e incluye, entre otras cosas, violación, abuso (incluyendo el abuso sexual) y agresión (incluyendo la agresión sexual), según lo definido por el Código Penal de California, así como cualquier amenaza o intento de cometer dicho acto; o (2) cualquier conducta sexual, o incitación de un huésped a un trabajador de hotel para involucrarse en una conducta sexual sin su consentimiento e incluye, entre otras cosas, la exposición indecente según lo define el Código Penal de California.

O. “Día de trabajo” hace referencia a cualquier período consecutivo de 24 horas que comienza en el mismo momento cada día calendario.

Sección 5.84.020. Medidas para proteger a los trabajadores de hotel de conductas violentas o amenazantes.

A. Dispositivos de seguridad personal.

1. Un empleador hotelero proporcionará un dispositivo de seguridad personal a cada trabajador de hotel asignado para trabajar en una habitación de huéspedes o establecimiento de servicios sanitarios donde no se asignó la presencia de otros trabajadores de hotel. El dispositivo de seguridad personal se proporcionará sin costo alguno para el trabajador de hotel y será mantenido en buenas condiciones de funcionamiento por el empleador hotelero.

2. Un trabajador de hotel puede activar un dispositivo de seguridad personal siempre que considere de manera razonable que se producen conductas violentas o amenazantes o una emergencia en su presencia. Inmediatamente antes o al momento de activar el dispositivo, el trabajador de hotel puede cesar el trabajo y abandonar el área de peligro de inmediato a la espera de asistencia. Ningún trabajador de hotel estará sujeto a una acción laboral adversa por activar un dispositivo de seguridad personal o por cesar de trabajar a la espera de asistencia sin evidencia clara y convincente de que el trabajador de hotel realizó de manera consciente e intencional un reclamo falso de emergencia.

3. Un empleador hotelero tendrá en todo momento un guardia de seguridad, gerente o miembro del personal de supervisión del hotel designado y asignado para que pueda recibir alertas de dispositivos de seguridad personal y pueda proporcionar asistencia inmediata en el lugar en caso de que se active uno de estos dispositivos. Si un empleador hotelero designa un gerente o miembro del personal de supervisión del hotel en conformidad con esta subsección, el empleador hotelero proporcionará no menos de tres (3) horas de capacitación al gerente o miembro del personal de supervisión del hotel sobre (a) los requisitos de este artículo; (b) las instrucciones sobre el funcionamiento y el mantenimiento adecuados de los dispositivos de seguridad personal del hotel; y (c) los protocolos para responder a un dispositivo de seguridad personal activado. Dicha capacitación se realizará al menos anualmente y el empleador hotelero mantendrá registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

B. Derechos de los trabajadores del hotel. Cualquier trabajador de hotel que haga notar a un empleador hotelero conductas violentas o amenazantes por parte de un huésped del hotel, deberán contar con los siguientes derechos:

1. Un empleador hotelero deberá permitir de inmediato a un trabajador de hotel suficiente tiempo pagado para informar sobre la conducta violenta o amenazante a una agencia de preservación del orden público y consultar con un consejero o asesor de la elección del trabajador de hotel.

2. Un empleador hotelero no impedirá ni intentará impedir que un trabajador de hotel informe sobre conductas violentas o amenazantes a una agencia de preservación del orden público.

3. Un empleador hotelero no podrá tomar ni amenazar con tomar ninguna acción laboral adversa contra un trabajador de hotel en base a la decisión del trabajador de hotel de no denunciar conductas violentas o amenazantes ante una agencia de preservación del orden público.

4. A solicitud de un trabajador de hotel, el empleador hotelero le proporcionará las adaptaciones razonables a un trabajador de hotel que haya estado sujeto a conductas violentas o amenazantes. Las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otras, un horario de trabajo



modificado, reasignación a un puesto vacante u otro ajuste razonable a la estructura del trabajo, la instalación del lugar de trabajo o los requisitos de trabajo.

C. Aviso. Un empleador hotelero colocará en la parte posterior de la puerta de entrada de cada habitación y establecimiento de servicios sanitarios en un hotel un cartel escrito en un tamaño de letra de no menos de 18 puntos, que incluye el encabezado “La ley protege a los trabajadores de hotel de conductas amenazantes”, cita este artículo del Código Municipal de la Ciudad de Laguna Beach, y notifica a los huéspedes que el empleador hotelero les proporciona dispositivos de seguridad personal a sus empleados.

D. Capacitación. Un empleador hotelero proporcionará capacitación a los trabajadores de hotel sobre cómo usar y mantener un dispositivo de seguridad personal, el protocolo del empleador hotelero para responder a la activación de un dispositivo de seguridad personal, y los derechos de los trabajadores de hotel y las obligaciones del empleador hotelero como se establece en esta sección. Dicha capacitación se proporcionará a los trabajadores de hotel a más tardar treinta días después de la fecha de vigencia de este artículo o dentro de un mes de la fecha de contratación de dicho trabajador. El empleador hotelero mantendrá registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones. El empleador hotelero mantendrá registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

5.84.030. Medidas para proporcionar una compensación justa para la carga de trabajo.

A. Limitación de carga de trabajo. En los hoteles con menos de 40 habitaciones de huéspedes, un empleador hotelero no exigirá que un encargado de la habitación realice una limpieza de la habitación equivalente a un total de más de 4,000 pies cuadrados de espacio en el piso en cualquier día de trabajo de ocho horas, a menos que el empleador hotelero le pague al encargado de la habitación dos veces la tarifa de salario regular por cada hora trabajada durante el día de trabajo. En los hoteles con más de 40 habitaciones de huéspedes, un empleador hotelero no exigirá que un encargado de la habitación realice una limpieza de la habitación equivalente a un total de más de 3,500 pies cuadrados de espacio en el piso en cualquier día de trabajo de ocho horas, a menos que el empleador hotelero le pague al encargado de la habitación dos veces la tarifa de salario regular por cada hora trabajada durante el día de trabajo. Si un encargado de la habitación es asignado a limpiar seis (6) o más habitaciones con registro de salida o habitaciones con cama adicional durante cualquier día laboral de ocho horas, a los fines de esta subsección, cada una de esas habitaciones contará como 500 pies cuadrados o los pies cuadrados reales de la habitación, lo que sea mayor. Cada habitación que fue ocupada pero no estaba sujeta a la limpieza diaria de la habitación en el día anterior debe contar como 500 pies cuadrados o los pies cuadrados reales de la habitación, lo que sea más grande. Las limitaciones contenidas en esta sección se aplican a cualquier combinación de espacios, incluidas las habitaciones de huéspedes, salas de reuniones y otras habitaciones dentro del hotel, y se aplican independientemente del mobiliario, equipo o comodidades de dichas habitaciones.

B. Prorrato de carga de trabajo. El espacio máximo de piso establecido en la subsección (a) se reducirá de forma prorrateada si un encargado de habitación trabaja menos de ocho horas en un día de trabajo, o es asignado para realizar limpieza de la habitación durante menos de ocho horas en un día de trabajo, y se aumentará de forma prorrateada por cada hora extra que un encargado de habitación trabaje además de las ocho horas de un día de trabajo, y deberá ser calculado de forma prorrateada por el encargado de la habitación si se le asigna limpiar las habitaciones conjuntamente con uno o más encargados de habitación.

C. Horas extras voluntarias. Un empleador hotelero no requerirá ni permitirá que un trabajador de hotel trabaje más de 10 horas en un día laboral a menos que este dé su consentimiento por escrito para hacerlo. El consentimiento del trabajador de hotel no será válido a menos que el empleador hotelero haya informado al trabajador de hotel por escrito siete días antes del consentimiento donde figura que el trabajador de hotel puede negarse a trabajar más de 10 horas en una jornada laboral y que el empleador hotelero no someterá al trabajador de hotel a ninguna acción laboral adversa por negarse a trabajar más de 10 horas en un día laboral. Esta subsección no se aplicará en caso de una emergencia.

D. Conservación de registros. Cada empleador hotelero deberá mantener durante al menos tres años un historial del nombre de cada encargado de la habitación, la tarifa de pago, el pago recibido, las habitaciones limpias y el total de pies cuadrados limpiados por cada día de trabajo, las horas extra trabajadas por cada día de trabajo y cualquier consentimiento por escrito proporcionado en conformidad con la subsección (B) anterior. Un empleador hotelero deberá hacer que estos historiales estén disponibles para su inspección y copia a cualquier trabajador de hotel o representante de empleado de hotel, con la excepción de que se suprimirán los nombres y otra información personal que permita la identificación de cada trabajador de hotel, excepto en la medida en que los registros identifiquen al trabajador de hotel que realiza la solicitud. Un empleador hotelero mantendrá un historial preciso de los pies cuadrados de cada habitación a la que se asignan los encargados de la habitación para limpiar, de la cual se le entregará una copia a cualquier trabajador de hotel que solicite dicho historial.

Sección 5.84.040. Salario Mínimo para Trabajadores de Hotel.

A. Salario mínimo. A partir de los 60 días posteriores a la fecha de vigencia de esta Ordenanza, cada empleador hotelero deberá pagar a cada trabajador de hotel un salario por hora no inferior a \$18 la hora.

B. A pesar de la subsección (A), cada empleador hotelero deberá pagar a cada trabajador de hotel un salario por hora que no sea inferior a los montos establecidos a continuación, a partir de la fecha indicada, a menos que la Ciudad aumente el salario mínimo aplicable a los trabajadores de hotel a una tarifa por hora más alta en conformidad con la subsección (D):

Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, inclusive: \$19 por hora

Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, inclusive: \$20 por hora

Del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, inclusive: \$21 por hora

Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, inclusive: \$22 por hora

Después del 1 de enero de 2027: el monto obtenido en conformidad con la subsección (C)

C. El 1 de enero de 2027 y anualmente a partir de entonces, los salarios establecidos en la subsección (A) aumentarán en base al Índice de Precios al Consumidor para Trabajadores de Salario Urbano y Trabajadores Administrativos (CPI-W) del área metropolitana de Los Ángeles (Los Ángeles-



Riverside-Condado de Orange, CA), publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales. La Ciudad anunciará las tarifas ajustadas el 1 de octubre de 2026 y anualmente a partir de entonces, y publicará un boletín que anuncie las tarifas ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de enero del año siguiente.

D. Ninguna disposición en esta sección impedirá que la Ciudad aumente las tarifas de salario mínimo para los trabajadores de hotel por encima de las tasas establecidas en las subsecciones (A)-(C).

Sección 5.84.050. Exención limitada para ciertos empleadores hoteleros.

A. Solicitud de exención. La Ciudad otorgará una exención de los requisitos de este artículo a cualquier empleador hotelero que demuestre que el cumplimiento de este artículo requeriría que dicho empleador, a fin de evitar la bancarota o un cierre de su hotel, reduzca su fuerza laboral en más del 20 por ciento o restrinja las horas totales de los trabajadores de hotel en más del 30 por ciento. La Ciudad otorgará dicha exención solo después de revisar la situación financiera del empleador hotelero con costos a cargo de este. Una exención otorgada conforme a esta sección será válida por no más de un año. Una determinación de la Ciudad de otorgar o rechazar una solicitud de exención conforme a esta sección puede apelarse ante un auditor de acuerdo con las prácticas establecidas de la Ciudad para la revisión del auditor.

B. Aviso de solicitud de exención. Antes de presentar una solicitud de exención conforme a esta sección, un empleador hotelero proporcionará un aviso por escrito de la solicitud de exención a todos los trabajadores de hotel que haya contratado. Dentro de los tres días de recibir una determinación de exención de la Ciudad conforme a esta sección, un empleador hotelero proporcionará un aviso por escrito de la determinación a todos los trabajadores de hotel que haya contratado.

Sección 5.84.060. Aviso.

El empleador hotelero deberá notificar por escrito los derechos de los trabajadores de hotel establecidos en este artículo a cada trabajador de hotel en el momento de la contratación o en la fecha de vigencia de este artículo, lo que sea posterior. Dicho aviso por escrito deberá proporcionarse en Inglés, Español y cualquier otro idioma que el empleador hotelero sepa que es hablado por el cinco por ciento o más de los trabajadores de hotel que haya contratado.

Sección 5.84.070. Se prohíbe la toma de represalias.

Ninguna persona deberá despedir, aplicar una reducción en la compensación, tomar medidas adversas ni discriminar a ningún trabajador de hotel por oponerse a cualquier práctica que prohíba este artículo, por participar en procedimientos judiciales relacionados con este artículo, por pretender hacer valer sus derechos conforme a este artículo por cualquier medio legítimo, o de cualquier otra manera afirmar sus derechos conforme a este artículo. Un empleador hotelero que tome cualquier medida adversa contra cualquier trabajador de hotel que se sepa que ha participado en cualquiera de las actividades precedentes dentro de un año antes de la medida adversa proporcionará al trabajador de hotel en el momento de la medida adversa o en fecha anterior una declaración por escrito detallada del motivo o los motivos de la baja u otra medida adversa, que incluya todos los hechos alegados que justifican el motivo o los motivos.

Sección 5.84.080. Regulaciones administrativas.

La Ciudad está autorizada a adoptar regulaciones administrativas que sean consistentes y cumplan las disposiciones de este artículo. Las violaciones a las regulaciones administrativas adoptadas en conformidad con esta sección constituirán violaciones de este artículo y someterán al infractor a las sanciones establecidas en este artículo.

Sección 5.84.090. Sustitución mediante acuerdo de negociación colectiva.

Las disposiciones de la sección 5.84.030 o 5.84.040, o cualquier parte de estas, pueden eximirse en conformidad con un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, pero solo si la exención se establece expresamente en términos claros e inequívocamente escritos. Ninguna de las partes de una relación de negociación colectiva puede eximir o sustituir ninguna disposición de este artículo por medio de términos y condiciones de empleo impuestos unilateralmente.

Sección 5.84.100. Recursos civiles.

A. Acción civil. La Ciudad o cualquier persona perjudicada pueden hacer cumplir las disposiciones de este artículo por medio de una acción civil.

B. Mandato judicial. Un tribunal de jurisdicción competente le puede prohibir a cualquier persona que cometa un acto, proponga cometer un acto o participe en algún patrón o práctica que viole este artículo que siga realizándolos. Cualquier persona perjudicada, el Abogado Municipal o cualquier persona o entidad que representará justa y adecuadamente los intereses de una persona o personas perjudicadas puede presentar un mandato judicial conforme a esta subsección.

C. Daños y sanciones. Toda persona que viole las disposiciones de este artículo es responsable de los daños reales sufridos por cualquier persona perjudicada y de los daños legales de \$100 por persona perjudicada por día, excepto que los daños legales por no mantener o proporcionar registros no exceda \$1,000 por día para todos los trabajadores de hotel afectados. Para violaciones intencionales, la cantidad de dinero y las sanciones a pagar en virtud de esta subsección se triplicarán.

D. Honorarios de abogados y costos. En una acción civil presentada conforme a esta sección, la corte adjudicará al demandante vencedor honorarios razonables de abogados y costos, incluidos los honorarios de peritos.

E. Recursos acumulativos. Los recursos establecidos en este artículo son acumulativos. Ninguna disposición de este artículo se interpretará como que restringe, impide o limita un enjuiciamiento penal separado o simultáneo en virtud de este Código o la ley Estatal.

F. Sin sanciones penales. No obstante, cualquier disposición de este Código o cualquier otra ordenanza que indique lo contrario, no se deberán fijar sanciones penales por la violación de este artículo.

G. Coexistencia con otras reparaciones disponibles para privaciones de derechos protegidos. Este artículo no se interpretará para limitar el derecho de una persona perjudicada a presentar una acción legal por violación de cualquier otra ley federal, estatal o local.

Iniciativas de Leyes-S

Sección 4. Enmiendas.

No se enmendará ni abrogará ninguna disposición de esta ordenanza excepto por el voto de la gente de la Ciudad de Laguna Beach.

Sección 5. Congruencia con Otras Iniciativas de Ley en la Boleta Electoral.

Si se coloca otra iniciativa de ley en la misma boleta electoral que esta iniciativa y abordan el mismo tema, y si ambas se aprueban, los votantes aspiran a que ambas se ejecuten, excepto en la medida en que las disposiciones específicas de las iniciativas de ley entren en conflicto directo. En el caso de conflicto directo, la iniciativa de ley que obtenga más votos prevalecerá solamente con respecto a las disposiciones que entren en conflicto directo. Los votantes declaran expresamente que esta es su intención, independientemente de las disposiciones contrarias incluidas en cualquier otra iniciativa de ley en la boleta electoral.

Sección 6. Divisibilidad.

Si cualquier sección, subdivisión, cláusula, oración, frase o parte de esta ordenanza se declara inválida por una corte con jurisdicción competente, las demás secciones, subdivisiones, cláusulas, oraciones, frases y partes continuarán siendo válidas y vigentes. Los votantes declaran que habrían aprobado todas las secciones, subdivisiones, cláusulas, oraciones, frases y partes de esta ordenanza sin la sección, subdivisión, cláusula, oración, frase o parte declarada inválida por una corte de jurisdicción competente.

Análisis Imparcial Ciudad de Laguna Beach Iniciativa de ley S

Esta Ordenanza propuesta modificaría el Código Municipal de Laguna Beach para exigir que los propietarios y los operadores de hoteles proporcionen a sus empleados un salario mínimo de \$18 por hora a partir de los 60 días posteriores a la fecha de vigencia de la Ordenanza, y que aumente \$1 por hora cada año a partir del 1 de enero de 2023 hasta 2026. A partir del 1 de enero de 2027 y posteriormente cada año, el salario mínimo de los asalariados y empleados administrativos del área metropolitana de Los Angeles aumentaría según el Índice de Precios al Consumidor. La Ciudad tendría que anunciar y publicar un calendario anual de tarifas ajustadas el 1 de octubre de 2026 y cada año a partir de entonces. En cualquier momento, la Ciudad puede aumentar el monto del salario mínimo por encima de las tasas requeridas por la Ordenanza.

La Ordenanza propuesta establecería limitaciones de la carga de trabajo de los empleados de hoteles. Estas restricciones incluyen una superficie máxima para limpiar durante cada día de trabajo, un requisito para que el propietario y el operador del hotel pague el doble de la tarifa regular de pago por exceder la superficie máxima, los límites de las horas extras obligatorias y las disposiciones sobre las horas extras voluntarias.

La Ordenanza propuesta exigiría que los propietarios y operadores de hoteles ofrezcan a los empleados de hoteles dispositivos de seguridad personal sin costo (por ejemplo, botones de pánico) para emergencias o cuando se enfrenten a un comportamiento violento o peligroso. Se prohibiría a los propietarios y operadores sancionar a los empleados por interrumpir el trabajo para alejarse de una situación peligrosa o debido al uso de un dispositivo de seguridad personal sin evidencia de un reclamo de emergencia intencionalmente falso. Se debe pagar a los empleados el tiempo para informar la emergencia a una agencia de preservación del orden público y buscar asesoramiento, y se deben realizar las adaptaciones razonables que soliciten. Los propietarios y operadores estarían obligados a proporcionar capacitación a sus empleados sobre el uso de dispositivos de seguridad personal y el protocolo para responder ante la activación de dichos dispositivos.

La Ordenanza propuesta exigiría que los propietarios y operadores de hoteles conserven registros específicos, incluidos aquellos que demuestran el cumplimiento de la Ordenanza. Los propietarios y operadores estarían obligados a proporcionar a los empleados del hotel los derechos de acceso a ciertos registros.

La Ordenanza propuesta requeriría que los propietarios y operadores de hoteles notifiquen a los empleados del hotel los derechos de los empleados en virtud de la Ordenanza. Se prohibiría a los propietarios y operadores divulgar información, reducir las compensaciones, discriminar o tomar represalias contra los empleados del hotel por ejercer o afirmar sus derechos conforme a la Ordenanza propuesta.

La Ordenanza propuesta autorizaría que la Ciudad adopte regulaciones administrativas para implementar las disposiciones de la Ordenanza. La Ordenanza propuesta autorizaría que la Ciudad o cualquier persona perjudicada haga cumplir las disposiciones de la Ordenanza por medio de una demanda civil. La Ordenanza propuesta establece recursos, multas y otras sanciones por infracciones y honorarios obligatorios de los abogados para los demandantes que prevalezcan en las acciones civiles.

Esta iniciativa de ley se incluyó en la boleta electoral tras una petición firmada por el número de votantes requerido. Se requiere una mayoría de votos (50% más uno) a favor de la iniciativa de ley para su aprobación.

f/ Philip D. Kohn
Abogado Municipal

Iniciativas de Leyes-S

Argumento a Favor de la Iniciativa de Ley S

Las camareras de hoteles son el pilar de nuestra economía turística local. A medida que continuamos construyendo nuestra economía, las mujeres trabajadoras que hacen esto posible merecen un aumento de sueldo y condiciones de trabajo seguras. Vota Sí para aumentar el salario mínimo de las camareras de hoteles y proporcionarles botones de pánico para protegerlas en el trabajo.

Las mujeres trabajadoras que tienden camas, limpian habitaciones, y atienden a los huéspedes en nuestros complejos turísticos de clase mundial merecen un salario justo. Vota Sí para lograrlo.

Las camareras de hoteles trabajan solas en las habitaciones de los huéspedes, lo que las hace especialmente vulnerables a conductas amenazantes, como los abusos sexuales. Es por eso que esta iniciativa de ley garantiza que los hoteles proporcionen botones de pánico para que estas mujeres puedan llamar a seguridad si están en peligro. Vota Sí para proteger a las mujeres trabajadoras.

Esta ley ayudará a que nuestra industria hotelera prospere al garantizar que atraemos a los mejores talentos.

Sabemos que algunas personas en la industria hotelera gastarán mucho dinero para afirmar que nuestras camareras no necesitan ni merecen estas protecciones. Pero sabemos que eso no es verdad.

Vota Sí.

f/ George Weiss
Miembro del Concejo de la Ciudad de Laguna Beach

f/ Blair McManus
Trabajador de Hoteles y Residente de Laguna Beach

f/ Joseph Gordon
Residente de Laguna Beach

f/ Inés Guzmán
Camarera de Hotel

f/ Diana Nufio
Camarera de Hotel

Refutación al Argumento a Favor de la Iniciativa de Ley S

La Iniciativa de Ley S es una "solución" en busca de un problema inexistente.

La Iniciativa de Ley S, **PATROCINADA POR UNA ORGANIZACIÓN LABORAL DE LOS ÁNGELES** ubicada a 50 millas de distancia, es innecesaria en Laguna Beach.

¡La Iniciativa de Ley S no protege a los trabajadores hoteleros de Laguna Beach! Crea un entorno depredador y hostil para los trabajadores por parte de los autoproclamados "protectores" de Los Ángeles.

La Iniciativa de Ley S presenta dos alternativas para los hoteles/complejos turísticos de Laguna Beach: afiliarse a la organización laboral o enfrentar acciones punitivas exigidas por la ciudad. A los trabajadores hoteleros se les negaría el voto para estar de acuerdo o no estar de acuerdo – ¡su derecho fundamental!

La Iniciativa de Ley S niega las oportunidades de los trabajadores hoteleros de aumentar el salario por ofrecerse como VOLUNTARIOS a hacer horas extras. Casi toda la compensación de trabajadores de la industria hotelera sin propina de Laguna Beach YA ESTÁ SUSTANCIALMENTE POR ENCIMA de lo que la Iniciativa de Ley S exige.

El objetivo de la organización laboral con sede en Los Ángeles con la Iniciativa de Ley S es EXIGIR a los trabajadores hoteleros que paguen miles de dólares en cuotas anuales de afiliación laboral. En muchos casos, la Iniciativa de Ley S realmente DISMINUIRÍA EL SALARIO NETO de nuestros valiosos miembros del equipo. Un representante laboral se negó a hacer comentarios sobre este hecho cuando se le preguntó al respecto en una reciente reunión del Concejo de la Ciudad.

Los hoteles/complejos turísticos de Laguna Beach siempre han sido líderes en seguridad de los trabajadores y tienen antecedentes comprobados de ser algunas de las propiedades más seguras del estado. La Iniciativa de Ley S requiere dispositivos antipánico que YA SE HAN PROPORCIONADO a todos los hoteles/complejos turísticos de Laguna. La seguridad de los trabajadores hoteleros siempre ha sido de vital importancia para nosotros.

Los requisitos de la Iniciativa de Ley S son muy obsoletos, usan la artimaña de "proteger" a los trabajadores mientras cobran nuevas cuotas de afiliación laboral.

Por favor vota NO en la Iniciativa de Ley S.

f/ J.J. Ballesteros
Cámara de Comercio de Laguna Beach

f/ Mark Christy
Socio Gerente, The Ranch at Laguna Beach

f/ Mary Rogers
Directora Ejecutiva, Montage, Laguna Beach

f/ Christopher Wylie
Gerente General, The Inn at Laguna Beach & Laguna Beach House

f/ Joanna Bear
Gerente General, Surf & Sand Resort, Laguna Beach

Iniciativas de Leyes-S

Argumento en Contra de la Iniciativa de Ley S

Refutación al Argumento en Contra de la Iniciativa de Ley S

Instamos a los residentes de Laguna Beach a votar NO en la Iniciativa de Ley S.

La Iniciativa de Ley S es una "solución en busca de un problema inexistente".

La Iniciativa de Ley S es mala tanto para los residentes de Laguna Beach como para los trabajadores de hoteles.

La Iniciativa de Ley S es un intento descarado de un grupo laboral con sede en Los Angeles de imponer restricciones a los empleados de nuestros hoteles y complejos turísticos locales sin su consentimiento ni su voto.

La Iniciativa de Ley S exige que los trabajadores de hoteles reciban salarios mínimos lo que ya es una norma en Laguna Beach.

La Iniciativa de Ley S restringe las horas extras VOLUNTARIAS de las que dependen muchos empleados de hoteles. ¡Los trabajadores tienen derecho a tomar sus propias decisiones y a ganar más dinero!

La Iniciativa de Ley S exige botones de pánico para los empleados que podrían trabajar solos. Ya colocaron botones de pánico en todos los hoteles y complejos turísticos de Laguna Beach.

La Iniciativa de Ley S obliga a nuestra Ciudad a adoptar regulaciones de supervisión innecesarias para los hoteles y complejos turísticos que podrían costar a los contribuyentes locales decenas de miles de dólares en nuevos fondos para el personal de la ciudad, lo que podría disminuir el dinero disponible para otros servicios vitales de la ciudad.

La Iniciativa de Ley S convierte a la ciudad en la agencia de aplicabilidad de la ley de nuestros hoteles, que ya se rigen por diversas regulaciones estatales y federales. No necesitamos otro nivel de regulación gubernamental.

Laguna Beach está a favor de los empleados y siempre hemos brindado a los empleados de nuestros hoteles el respeto, el aprecio, y la compensación que se merecen. Laguna Beach no quiere que Los Angeles nos diga cómo debemos dirigir nuestra ciudad. ¡Tratar de pedir al público que imponga reglas y regulaciones innecesarias a nuestros hoteles es simplemente un error!

¡Proteje & Mantén Local a Laguna! POr favor ¡Vota NO en la Iniciativa de Ley S!

f/ Sue Kempf
Alcaldesa, Ciudad de Laguna Beach

f/ Bob Whalen
Alcalde Interino, Ciudad de Laguna Beach

f/ J.J. Ballesteros
Cámara de Comercio de Laguna Beach

f/ Mark Christy
Socio Gerente, The Ranch en Laguna Beach

f/ Mary Rogers
Director Ejecutivo, Montage, Laguna Beach

El problema que aborda la Iniciativa de Ley S es simple: las mujeres que limpian las habitaciones de los hoteles de Laguna Beach **merecen salarios justos y protecciones en el trabajo.**

Los trabajadores hoteleros tienen más que nunca dificultades para llegar a fin de mes. Los costos de los alimentos subieron en **casi un 10%** desde el año pasado. Los precios de la gasolina han aumentado en **casi un 40%**. Las rentas están muy fuera de alcance: en el Condado de Orange, **un trabajador debe ganar más de \$40.00 por hora para poder costear un apartamento de 2 habitaciones.** Esta ley asegura que los trabajadores hoteleros que limpian las habitaciones y lavan platos tengan un salario vital que ayude a las familias a vivir una vida digna.

Si los hoteles ya les están pagando tan bien a sus trabajadores, **¿por qué oponerse a la Iniciativa de Ley S?** Esta es la verdad: en julio, el gerente general de Surf & Sand dijo que su salario inicial para personal de limpieza estaba **POR DEBAJO** del salario mínimo propuesto en la Iniciativa de Ley S para 2023.

La Iniciativa de Ley S también protege a las personas que limpian hoteles al proporcionarles botones de pánico que pueden usar para comunicarse con la seguridad si se sienten amenazadas. Si algunos dueños de hoteles afirman que ya se les ha proporcionado, **¿por qué se oponen a esta iniciativa de ley?**

Estas disposiciones garantizan que nuestra industria hotelera local prospere al garantizar salarios adecuados para los trabajadores hoteleros. **La Iniciativa de Ley S no requiere que la ciudad gaste el dinero nuevo de los contribuyentes.** Todos los aumentos salariales serán pagados por los hoteles.

Vota **SÍ** para proteger a las mujeres trabajadoras que hacen que nuestra industria hotelera prospere.

f/ George Weiss
Concejal de la Ciudad de Laguna Beach

f/ Blair McManus
Trabajador Hotelero & Residente de Laguna Beach

f/ Joseph Gordon
Residente de Laguna Beach

f/ Diana Nufio
Camarera de Hotel