

INITIATIVE MEASURE TO BE SUBMITTED DIRECTLY TO THE VOTERS

Committee of proponents, who are registered voters of the City of Los Angeles, sponsoring the petition:

Rocksand Ramirez Ana Cecilia Palacios Trujillo Yajaira Reyes Vicky Beza Lucero Ramirez Torres

As required by the Charter the City Attorney has prepared the following official petition title, and official petition summary of the primary provisions of this initiative ordinance measure to be adopted by the City Council or submitted directly to the voters.

INCREASE TO THE MINIMUM WAGE IN THE CITY OF LOS ANGELES; CHANGES TO THE CITY'S WAGE AND LABOR LAWS APPLICABLE TO HOTELS AND CITY AIRPORTS. INITIATIVE ORDINANCE.

The proposed ordinance would increase the minimum wage in the City of Los Angeles to \$25.00 per hour for employers with 26 or more employees and \$20.00 per hour for smaller employers. The minimum wage would increase to \$30.00 per hour by 2030 (by 2032 for smaller employers), and at least 3% annually thereafter. The ordinance would require that service charges collected from customers be paid directly to employees. The ordinance would allow waivers by collective bargaining agreement. The ordinance would restrict future changes to the City's wage and labor laws for hotels and airport employers without voter approval, and make changes to those laws including by: increasing the health benefit to \$8.35 per hour; eliminating certain exemptions/waivers; expanding hotel worker eligibility for premium pay based on workload; and increasing fines for violations. The ordinance would prohibit hotels from entering into new contracts for room cleaning services except in limited circumstances.

TEXT OF THE PROPOSED MEASURE:

The Olympic Wage Initiative

The people of the City of Los Angeles ordain as follows:

Section 1. Title.

This measure shall be known and may be cited as the Olympic Wage Initiative.

Section 2. Purpose.

Many workers in Los Angeles are currently experiencing severe economic distress. As wages have failed to keep pace with soaring housing costs, many working Angelinos have been required to spend an increasing share of their income to stay housed, to live far away from their workplaces, and in some cases to lose shelter altogether.

The California Housing Partnership reported in 2024 that renters in Los Angeles County needed to earn nearly three times the City of Los Angeles's minimum wage to afford the average monthly asking rent of \$2,498. In part due to low wages, an estimated three out of four Los Angeles households are now rent

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

burdened, meaning they spend over 30% of household income on rent and utilities.

This Ordinance will increase the minimum wage for workers across the City. Raising the wage floor for low-wage workers will serve not only to help struggling workers and their families get by, but will also benefit the broader economy as lower-wage workers tend to spend their income locally. It will also serve to protect the interests of taxpayers by lessening the burden on the City to provide social support services to low-wage workers and their families.

To provide for consistency, this Ordinance removes exemptions currently available to hotel and airport employers, which are in one of Los Angeles's largest and most lucrative industries—tourism—and standardizes the yearly minimum wage adjustment for citywide and tourism workers. It is reasonable to expect tourism businesses that are expected to generate record profits from the 2026 World Cup and 2028 Olympics, among other major events in which the City has invested significantly, to pay their workers the minimum wage. The Ordinance also increases penalties for willful minimum wage violations by hotel employers.

The Ordinance will also ensure that hotel workers are paid fairly for burdensome workloads by adjusting the formula in existing law for large hotels to be required provide premium pay, prohibiting the exploitative practice of subcontracting housekeeping work, and strengthening remedies and enforcement measures.

Another purpose of this initiative ordinance is to reenact in full through the popular vote certain worker protections in the Citywide Hotel Worker Minimum Wage Ordinance (Article 6, Chapter XVIII of the Municipal Code) and in Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code as they existed as of December 15, 2025 (with amendments in some provisions to increase the protections). Reenacting these protections in full through the popular vote is intended to ensure, consistent with state law and the Los Angeles City Charter, that future city councils cannot repeal or amend these protections to weaken or reduce them without the consent of the voters.

Together, these measures will help to lessen the income inequality that plagues Los Angeles and help to ensure that struggling low-wage workers are able to support their families.

Section 3. Section 187.01 of Article 7, Chapter XVIII is amended as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 187.01 DEFINITIONS

The following definitions shall apply to this article:

A. “**City**” means the City of Los Angeles.

B. “**Designated Administrative Agency (DAA)**” means the Office of Wage Standards of the Bureau of Contract Administration, which shall bear administrative responsibilities under this article.

C. “**Employee**” means any individual who:

1. In a particular week performs at least two hours of work within the geographic boundaries of the City for an Employer; and

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

2. Qualifies as an Employee entitled to payment of a minimum wage from any Employer under the California minimum wage law, as provided under Section 1197 of the California Labor Code and wage orders published by the California Industrial Welfare Commission.

D. “**Employer**” means any person, as defined in Section 18 of the California Labor Code, including a corporate officer or executive, who directly or indirectly or through an agent or any other person, including through the services of a temporary service or staffing agency or similar entity, employs or exercises control over the wages, hours or working conditions of any Employee.

E. “**Non-Profit Corporation**” means a non-profit corporation, duly organized, validly existing and in good standing under the laws of the jurisdiction of its incorporation and, if a foreign corporation, in good standing under the laws of the State of California, which corporation has established and maintains valid non-profit status under Section 501(c)(3) of the United States Internal Revenue Code of 1986, as amended, and all rules and regulations promulgated thereunder.

F. “**Person**” means any person, association, organization, partnership, business trust, limited liability company or corporation.

G. “**Service charge**” means all separately-designated amounts, regardless of name or label, collected by an Employer from a customer for service by an Employee, or described in such a way that customers might reasonably believe that the amounts are for the service including, but not limited to, those charges designated on receipts under the term “service charge,” “delivery charge” or “portage charge.”

H. “**Wage**” means all amounts for labor performed by employees of every description, whether the amount is fixed or ascertained by the standard of time, task, piece, commission basis, or other method of calculation, as defined in California Labor Code Section 200(a).

Section 4. Section 187.02 of Article 7, Chapter XVIII is amended as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 187.02. PAYMENT OF SICK TIME BENEFITS AND MINIMUM WAGE TO EMPLOYEES.

A. An Employer shall pay an Employee a wage of no less than the hourly rates set under the authority of this article.

B. Employers with 26 or more Employees shall provide Sick Time Benefits pursuant to Section 187.04 and pay a wage of no less than the hourly rates set forth:

1. Beginning on the effective date of this Initiative Ordinance, the hourly wage shall be \$25.00.
2. On July 1, 2027, the hourly wage shall be \$26.25.
3. On July 1, 2028, the hourly wage shall be \$27.50.

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

4. On July 1, 2029, the hourly wage shall be \$28.75.
5. On July 1, 2030, the hourly wage shall be \$30.00.
- ~~1. On July 1, 2016, the hourly wage shall be \$10.50.~~
- ~~2. On July 1, 2017, the hourly wage shall be \$12.00.~~
- ~~3. On July 1, 2018, the hourly wage shall be \$13.25.~~
- ~~4. On July 1, 2019, the hourly wage shall be \$14.25.~~
- ~~5. On July 1, 2020, the hourly wage shall be \$15.00.~~

C. Employers with 25 or fewer Employees shall provide Sick Time Benefits pursuant to Section 187.04 and pay a wage of no less than the hourly rates set forth:

1. Beginning on the effective date of this Initiative Ordinance, the hourly wage shall be \$20.00.
2. On July 1, 2027, the hourly wage shall be \$21.70.
3. On July 1, 2028, the hourly wage shall be \$23.30.
4. On July 1, 2029, the hourly wage shall be \$25.00.
5. On July 1, 2030, the hourly wage shall be \$26.60.
6. On July 1, 2031, the hourly wage shall be \$28.30.
7. On July 1, 2032, the hourly wage shall be \$30.00.
- ~~1. On July 1, 2017, the hourly wage shall be \$10.50.~~
- ~~2. On July 1, 2018, the hourly wage shall be \$12.00.~~
- ~~3. On July 1, 2019, the hourly wage shall be \$13.25.~~
- ~~4. On July 1, 2020, the hourly wage shall be \$14.25.~~
- ~~5. On July 1, 2021, the hourly wage shall be \$15.00.~~

D. On July 1, 2031~~22~~, and annually thereafter, the minimum wage applicable to Employees with 26 or more employees under Section 187.02 B will increase based on the Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the Los Angeles metropolitan area, which is published by the Bureau of Labor Statistics, or by 3%, whichever is greater. On July 1, 2033 and annually thereafter, the minimum wage applicable to Employees with 25 or fewer employees under Section 187.02 C will increase based on the Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the Los Angeles metropolitan area, which

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

is published by the Bureau of Labor Statistics, or by 3%, whichever is greater. The DAA shall announce the adjusted rates on February 1st and publish a bulletin announcing the adjusted rates, which shall take effect on July 1st of each year.

E. Employees who are 14-17 years of age shall be paid not less than 85 percent of the minimum wage required by Section 187.02 and rounded to the nearest nickel during their first 160 hours of employment. After more than 160 hours of employment, Employees who are 14-17 years of age shall be paid the applicable minimum wage pursuant to this article.

F. A Non-Profit Corporation Employer, which also qualifies as a Local Transitional Employer, as defined by Los Angeles Administrative Code (LAAC) Section 10.25.1(m) (“Non-Profit/Local Transitional Employer”), can apply to the DAA for a limited exemption to this article. This limited exemption shall allow a “Non-Profit/Local Transitional Employer” to pay an Employee holding a Transitional Job, as defined by LAAC Section 10.25.1(s), wages less than those required under Section 187.02 during the first 18 months of employment in the Transitional Job. The intent of this limited exemption is to create opportunities for the hardest to employ in the City, and shall be construed strictly in its application to an Employer seeking to qualify as a “Non-Profit/Local Transitional Employer”.

G. For purposes of this article, on the effective date of this Initiative Ordinance, ~~on July 1, 2016,~~ the size of an Employer’s business or Non-Profit Corporation shall be determined by the average number of Employees employed during the previous calendar year. The Employer shall comply solely under either Section 187.02 B. or C, ~~until July 1, 2022, when the rate will be the same under both sections.~~

H. For purposes of this article, the size of an Employer’s new business or Non-Profit Corporation in operation after the effective date of this Initiative Ordinance, ~~July 1, 2016,~~ shall initially be determined by the number of Employees employed during its first pay period. The Employer shall comply with wages due under the current year of operation under either Section 187.02 B. or C, ~~until July 1, 2022, when the rate will be the same under both sections.~~

I. An Employer may not use gratuities, Service Charge distributions, or bonuses earned by an Employee to offset the wages required under this article. Service Charges shall not be retained by the Employer but shall be paid in the entirety by the Employer to the Employees performing services for the customers from whom the Service Charges are collected. No part of Service Charges may be paid to supervisory or managerial employees. The amounts shall be paid to the Employees equitably and according to the services that are related to the description of the Service Charges given by the Employer to the customer. The amounts shall be paid to the Employees in the next payroll following collection of an amount from the customer.

Section 5. Section 187.08 of Article 7, Chapter XVIII is amended as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 187.08. NO WAIVER OF RIGHTS. SUPERSESION BY COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

Any waiver by an Employee of any or all of the provisions of this article shall be deemed contrary to public policy and shall be void and unenforceable. All of the provisions of this article, or any part of the article, may be waived in a bona fide collective bargaining agreement, but only if the waiver is explicitly set forth in that agreement in clear and unambiguous terms. Unilateral implementation of terms and conditions of employment

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

by either party to a collective bargaining relationship shall not constitute or be permitted as a waiver of all or any part of the provisions of this article.

Section 6. Section 186.01 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025, is reenacted in full as follows:

SEC. 186.01. DEFINITIONS.

The following definitions shall apply to this article:

A. “**City**” means the City of Los Angeles.

B. “**Division**” shall mean the Office of Wage Standards of the Bureau of Contract Administration within the Department of Public Works.

C. “**Hotel**” means a residential building or transient occupancy residential structure that is designated or used for lodging and other related services for the public, and containing 60 or more guest rooms, or suites of rooms (adjoining rooms do not constitute a suite of rooms), or dwelling units that may be rented for periods of 30 days or fewer. “Hotel” also includes any contracted, leased or sublet premises connected to or operated in conjunction with the building's purpose, or providing services at the building. “Hotel” does not include a Short-Term Rental, as defined in Municipal Code Section 12.22 A.32. The number of guest rooms, suites of rooms, or dwelling units shall be calculated based on the room count on the opening of the Hotel or on December 31, 2012, whichever is greater. “Hotel” also includes any hotel within the Airport Hospitality Enhancement Zone, which encompasses the boundaries of the Gateway to LA Property Business Improvement District (Gateway to LA PBID), established by Ordinance Number 177,211, containing 50 or more guest rooms, or suites of rooms located within that area, and includes any contracted, leased, or sublet premises connected to or operated in conjunction with the building's purpose, or providing services at the building. If the Gateway to LA PBID ceases to exist, the boundaries at the time of dissolution shall remain in effect for purposes of this article.

D. “**Hotel Employer**” means a Person who owns, controls and/or operates a Hotel in the City, or a Person who owns, controls and/or operates any contracted, leased or sublet premises connected to or operated in conjunction with the Hotel’s purpose, or a Person who provides services at the Hotel.

E. “**Hotel Worker**” means any individual whose primary place of employment is at one or more Hotels and who is employed directly by the Hotel Employer, or by a Person who has contracted with the Hotel Employer to provide services at the Hotel. “Hotel Worker” does not include a managerial, supervisory or confidential employee.

F. “**Person**” means an individual, corporation, partnership, limited partnership, limited liability partnership, limited liability company, business trust, estate, trust, association, joint venture, agency, instrumentality, or any other legal or commercial entity, whether domestic or foreign.

G. “**Service Charge**” means all separately- designated amounts, regardless of name or label, collected by a Hotel Employer from a customer for service by Hotel Workers, or described in such a way that customers might reasonably believe that the amounts are for the service including, but not limited to, those charges designated on receipts under the term “service charge,” “delivery charge” or

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

“porterage charge.”

H. **“Willful Violation”** means that the Hotel Employer deliberately failed or refused to comply with the provisions of this article.

Section 7. Section 186.02 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025, is reenacted in full and amended as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

A. **Wages.** A Hotel Employer shall pay a Hotel Worker a wage of no less than the hourly rates set under the authority of this article.

1. If a Hotel Employer provides a Hotel Worker with health benefits as provided in Section 186.04 of this article, the Hotel Worker shall be paid the following:

(a) Beginning on July 1, 2024, the wage rate for a Hotel Worker shall be no less than \$20.32 per hour.

(b) Beginning on July 1, 2025, the wage rate for a Hotel Worker shall be no less than \$22.50 per hour.

(c) Beginning on July 1, 2026, the wage rate for a Hotel Worker shall be no less than \$25.00 per hour.

(d) Beginning on July 1, 2027, the wage rate for a Hotel Worker shall be no less than \$27.50 per hour.

(e) Beginning on July 1, 2028, the wage rate for a Hotel Worker shall be no less than \$30.00 per hour.

(f) Beginning on July 1, 2029, and annually thereafter on July 1, the hourly wage rate for a Hotel Worker shall be adjusted higher by a percentage equal to the percentage increase, if any, in the Bureau of Labor Statistics Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the Los Angeles metropolitan area, as measured from January to December of the preceding year, by 3%, or by an amount established by the City Council for that year, whichever is greater. The Division shall announce the adjusted rates on February 1st, or within two weeks of the release of the prior year's CPI-W, whichever is later, and publish a bulletin announcing the adjusted hourly wage rates, which shall take effect on July 1st of each year.

2. Beginning on ~~July 1, 2026~~ the effective date of this Initiative Ordinance, if a Hotel Employer does not provide a Hotel Worker with health benefits as provided in Section 186.04 of this article, the Hotel Worker shall be paid the applicable wage rate in Section 186.02.A.1 and an additional wage rate of \$8.35 per hour. Beginning on July 1, 2027, if a Hotel Employer does not provide a Hotel Worker with health benefits as provided in Section 186.04 of this article, the Hotel Worker shall be paid the applicable wage rate in Section 186.02.A.1 and an additional wage rate per hour equal to the health benefit payment in effect for an Employee of an Employer servicing the Airport pursuant to Section 10.37.3(a)(5) of the Los Angeles Administrative Code.

3. A Hotel Employer may not use gratuities, Service Charge distributions, or bonuses earned by a Hotel Worker to offset the wages required under this article.

B. **Time Off.**

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

1. **Compensated Time Off.** A Hotel Employer shall provide at least 96 compensated hours (or a greater number of hours that may be established by the City Council) off per year for sick leave, vacation, or personal necessity to full time Hotel Workers to be made available at the Hotel Worker's request.

(a) A full time Hotel Worker is classified as someone who works at least 40 hours a week or in accordance with the Hotel Employer's policies, if more generous. A full time Hotel Worker shall accrue at least 96/52 hours of compensated time off each week in a calendar year that the Hotel Worker has been employed by the Hotel Employer. Compensated time off does not accrue for work in excess of 40 hours a week. Full time Hotel Workers that work less than 40 hours a week will receive the compensated time off in proportional increments.

(b) A part time Hotel Worker is classified as someone who works less than 40 hours per week or in accordance with the Hotel Employer's policies, if more generous. A part time Hotel Worker shall accrue compensated time off in increments proportional to that accrued by someone who works 40 hours a week, in accordance with Section 186.02 B.1.(a).

(c) **General Rules for Compensated Time Off.**

(i) A Hotel Worker must be eligible to use accrued paid compensated time off after the first six months of employment or consistent with company policies, whichever is sooner.

(ii) A Hotel Employer may not unreasonably deny a Hotel Worker's request to use the accrued compensated time off.

(iii) Unused accrued compensated time off will carry over until the time off reaches a maximum of 192 hours, unless the Hotel Employer's established policy is more generous.

(iv) After a Hotel Worker reaches the maximum accrued compensated time off, a Hotel Employer shall provide a cash payment once every 30 days for accrued compensated time off over the maximum. A Hotel Employer may provide a Hotel Worker with the option of cashing out any portion of, or all of, the Hotel Worker's accrued compensated time off under the maximum, but, in no event, shall the Hotel Employer require a Hotel Worker to cash out any accrued compensated time off. Compensated time off cashed out shall be paid to the Hotel Worker at the wage rate that the Hotel Worker is earning at the time of cash out.

(v) A Hotel Employer may not implement any employment policy to count accrued compensated time off taken under this article as an absence that may result in discipline, discharge, suspension, or any other adverse action.

2. **Uncompensated Time Off.** Hotel Employers shall also permit full time Hotel Workers to take at least 80 additional hours per year of uncompensated time off to be used for sick leave for the illness of the Hotel Worker or a member of the Hotel Worker's immediate family where the Hotel Worker has exhausted their compensated time off for that year.

(a) A full time Hotel Worker is classified as someone who works at least 40 hours a week or in accordance with the Hotel Employer's policies, if more generous. A full time Hotel Worker shall accrue at least 80/52 hours of uncompensated time off each week in a calendar year that the Hotel Worker has been employed by the Hotel Employer. Uncompensated time off does not accrue for work in excess of 40 hours a week. Full time

Hotel Workers that work less than 40 hours a week will receive the uncompensated time off in proportional increments.

(b) A part time Hotel Worker is classified as someone who works less than 40 hours per week or in accordance with the Hotel Employer's policies, if more generous. A part time Hotel Worker shall accrue uncompensated time off in increments proportional to that accrued by someone who works 40 hours a week, in accordance with Section 186.02 B.2.(a).

(c) General Rules for Uncompensated Time Off.

(i) A Hotel Worker must be eligible to use accrued uncompensated time off after the first six months of employment or consistent with company policies, whichever is sooner.

(ii) A Hotel Employer may not unreasonably deny a Hotel Worker's request to use the accrued uncompensated time off.

(iii) Unused accrued uncompensated time off will carry over until the time off reaches a maximum of 80 hours, unless the Hotel Employer's established policy is more generous.

(iv) A Hotel Employer may not implement any employment policy to count uncompensated time off taken under this article as an absence that may result in discipline, discharge, suspension, or any other adverse action.

Section 8. Section 186.04 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025, is reenacted in full as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 186.04. HEALTH BENEFITS.

Beginning on ~~July 1, 2026~~ the effective date of this Initiative Ordinance, the health benefits required by this article shall consist of the payment per hour, by a Hotel Employer towards the provision of health care benefits for a Hotel Worker and dependents, of \$8.35 per hour. Beginning on July 1, 2027, the health benefits required by this article shall consist of the payment per hour, by a Hotel Employer towards the provision of health care benefits for a Hotel Worker and dependents, equal to the health benefit payment in effect for an Employee of an Employer servicing the Airport pursuant to Section 10.37.3(a)(5) of the Los Angeles Administrative Code.

A. To be exempt from having to pay Hotel Workers with health benefits the wage rate in Section 186.02.A.2, Hotel Employers shall keep proof of the provision of such health benefits on file at the Hotel, and such proof shall be provided to the Division upon request.

B. Health benefits include health coverage, dental, vision, mental health, and disability income. For purposes of this article, retirement benefits, accidental death and dismemberment insurance, life insurance and other benefits that do not provide medical or health related coverage will not be credited toward the cost of providing Hotel Workers with health benefits.

C. If the Hotel Employer's hourly health benefit payment is less than that required

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

under this article, the difference shall be paid to the Hotel Worker as an additional hourly wage.

D. Health benefits are not required to be paid on overtime hours.

E. Beginning on July 1, 2027, and annually thereafter each July 1, the payment amount for health benefits provided to a Hotel Worker working for a Hotel Employer shall be adjusted by a percentage equal to the percentage increase, if any, in the California Department of Managed Healthcare's Large Group Aggregate Rates (LGAR) report, as measured from January to December of the preceding year or by an amount established by the City Council, whichever is greater. The Division shall announce the adjusted rates on April 1st, or within two weeks of the release of the prior year's LGAR report, whichever is later, and publish a bulletin announcing the adjusted rates, which shall take effect on July 1st of each year.

Section 9. Section 186.07 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full as follows:

This article, including any penalties, fines, and other remedies available herein, shall be enforced by the Division pursuant to Section 188, et seq., of this Code. The Division may promulgate rules and regulations consistent with this article for the implementation of the provisions of this article. Any rules or regulations shall have the force and effect of law, and may be relied upon by Hotel Employers, Hotel Workers, and other parties to determine their rights and responsibilities under this article.

Section 10. Section 186.08 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full and amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strike through~~, and additional language marked in underline):

SEC.186.08. PENALTIES AND REMEDIES PAYABLE TO THE HOTEL WORKER.

A. Civil Enforcement Action by Hotel Worker, City, or Third Parties. Any Hotel Worker aggrieved by a violation of this article, the City Attorney, or any other person or entity acting on behalf of the public as provided for under applicable state law, may bring a civil action in a court of competent jurisdiction against the Hotel Employer. A Hotel Worker or the City, upon prevailing, shall be entitled to such legal or equitable relief as may be appropriate to remedy the violation, including, without limitation, the payment or provision of any wages, health benefits, compensated time off, or Service Charges unlawfully withheld, the payment of penalties in the amount of up to ~~\$120~~ \$200 per aggrieved Hotel Worker for each day that the violation occurred or continued, reinstatement in employment and/or injunctive relief, and reasonable attorneys' fees and costs. For willful violations, the amount of monies to be paid to an aggrieved Hotel Worker shall be trebled. Any other person or entity enforcing this article on behalf of the public as provided for under applicable state law, upon prevailing, shall be entitled only to equitable, injunctive and/or restitutionary relief, and reasonable attorneys' fees and costs. Nothing in this article shall be interpreted as restricting, precluding, or otherwise limiting a separate or concurrent administrative action by the Division under Article 8 of Chapter XVIII, of this Code or a criminal prosecution under the Municipal Code or state law. Except to the extent a longer statute of limitations is allowed by the California Unfair Competition Law (California Business and Professions Code section 17208), or other applicable law, the statute of limitation for damages and penalties under this article shall be three (3) years.

(Added language in underline and deleted language in ~~strike through~~)

B. Restitution and Penalty Assessments by the Division Payable to the Hotel Worker. Every Hotel Employer who violates this article, or any portion thereof, shall be liable to the Hotel Worker whose rights were violated for any and all relief, including, but not limited to, the payment or provision to each Hotel Worker of wages, health benefits, time off, or Service Charges unlawfully withheld and an additional penalty of up to ~~\$120~~ \$200 per aggrieved person per day that each of the violations occurred or continued. For willful violations, the amount of monies to be paid to an aggrieved Hotel Worker shall be trebled. A violation for unlawfully withholding wages, health benefit payments, compensated time off, or Service Charges shall be deemed to continue from the date immediately following the date that the payments were due and payable as provided in Part 1 (commencing with Section 200) of Division 2 of the California Labor Code, to the date immediately preceding the date the amounts owed are paid in full. For retaliatory action by the Hotel Employer, the Hotel Worker shall be entitled to reinstatement and a trebling of all wages, health benefits, compensated time off, or Service Charges, and penalties owed.

Section 11. Section 186.09 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full.

SEC. 186.09. ADMINISTRATIVE FINES AND PENALTIES PAYABLE TO THE CITY.

A. Penalties. A Hotel Employer who violates this article, or any portion thereof, shall be liable to the City for a penalty of up to \$50 per day that wages, health benefit payments, compensated time off, or Service Charges are unlawfully withheld from a Hotel Worker. A violation for unlawfully withholding wages, health benefit payments, compensated time off, or Service Charges shall be deemed to continue from the date immediately following the date that the wages were due and payable as provided in Part 1 (commencing with Section 200) of Division 2 of the California Labor Code, to the date immediately preceding the date the wages are paid in full.

B. Administrative Fines. An administrative fine payable to the City may be assessed for a violation of any provision of this article as specified below. The administrative fine may be assessed by means of a Notice of Correction, as provided in Section 188.06, issued to the Hotel Employer by the Division.

VIOLATION AND FINE AMOUNT

Failure to post notice of the wage rates, health benefits, time off benefits, and Service Charge requirements under this article - Municipal Code Section 188.03.A.	Up to \$500
Failure to allow access to payroll records - Municipal Code Section 188.03.8.	Up to \$500
Failure to allow access to records required by this article - Municipal Code Section 186.04.A or 188.03.C.	Up to \$500

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

Failure to maintain payroll records or to retain payroll records for four years - Municipal Code Section 188.03.B.	Up to \$500
Failure to allow access for inspection of records or to interview employees - Municipal Code Section, 188.03.B or 188.03.C.	Up to \$500
Retaliation for exercising rights under this article - Municipal Code Section 186.06.	Up to \$1,000
Failure to provide employer's name, address, and telephone number in writing - Municipal Code Sections 188.03.A or 188.05.D.	Up to \$500
Failure to cooperate with the Division's investigation - Municipal Code Section 188.03.C or 188.05.D.	Up to \$500
Failure to submit documents or information to the Division within 30 days of the request - Municipal Code Sections 188.03.B or 188.05.D.	Up to \$500
Failure to post Notice of Correction to employees - Municipal Code Section 188.06.D.	Up to \$500

C. Calculation of Administrative Fines. Each and every day that a violation exists constitutes a separate and distinct violation. Any subsequent violation of the same provision by the same Hotel Employer within three years of a prior Notice of Correction, as defined in Section 188.06, may result in a 50 percent increase in the maximum administrative fine allowed.

D. Payments to the City; Due Date; Late Payment Penalty.

Administrative fines and City penalties shall be payable to the City of Los Angeles and due within 30 days of the date of the Notice of Correction, as defined in Section 188.06. The failure of any Hotel Employer to pay an administrative fine or City penalty within 30 days may result in the assessment of an additional late fee. The additional late fee shall be ten percent of the total amount of the administrative fine or City penalty assessed for each month the amounts are unpaid, compounded to include already accrued late administrative fines and City penalties that remain unpaid.

E. Penalties and Fines under Section 186.08 and 186.09. The Division shall base its imposition of penalties and administrative fines for non-compliance with the City's laws after considering factors, including but not limited to (1) the extent of harm caused by the violation; (2) the nature and persistence of the violation; (3) the length of time over which the violation occurs; (4) the frequency of past violations; (5) any action taken to mitigate the violation; and (6) the financial burden to the Hotel Employer.

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

Section 12. Section 186.10 of Article 6, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full and amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 186.10. WAIVERS.

A. Collective Bargaining Agreement. All the provisions of this article, or any part of the article, may be waived in a bona fide collective bargaining agreement, but only if the waiver is explicitly set forth in that agreement in clear and unambiguous terms. Unilateral implementation of terms and conditions of employment by either party to a collective bargaining relationship shall not constitute or be permitted as a waiver of all or any part of the provisions of this article.

~~B. Limited Hardship Waiver for Hotel Employers.~~

~~1. **Waiver application.** The Division shall grant a hardship waiver from the requirements of this article, subject to the limitation in subsection C below, to any Hotel Employer who demonstrates that compliance with this article would require the Hotel Employer, in order to avoid bankruptcy or a shutdown of the Hotel Employer's hotel, to reduce its workforce by more than 20 percent or curtail its Hotel Workers' total hours by more than 30 percent. The Division shall grant such a hardship waiver only after reviewing a Hotel Employer's financial condition at the Hotel Employer's expense. A hardship waiver granted under this section shall be valid for no more than one year. A determination by the Division to grant or deny a request for a hardship waiver under this section may be appealed to a hearing examiner in accordance with established city practices for hearing examiner review.~~

~~2. **Notice of waiver application.** Prior to submitting a waiver application pursuant to this section, a Hotel Employer shall provide written notice of the waiver application to all Hotel Workers employed by the Hotel Employer. Within three days of receiving a waiver determination from the Division under this section, a Hotel Employer shall provide written notice of the determination to all Hotel Workers employed by the Hotel Employer.~~

~~3. **Applicable minimum wage and health benefits upon granting of a hardship waiver.** A Hotel Employer that receives a hardship waiver under this section shall be granted a 12-month delay in providing any new wage and health benefit increases that occur after the date the completed hardship waiver application is received by the Division. A Hotel Employer granted a waiver must pay a Hotel Worker the minimum wage rate specified in Section 186.02.A.1 and provide the health care benefits specified in Section 186.04 (or the additional wage rate specified in Section 186.02.A.2 if health care benefits are not provided) that are in effect at the time the Hotel Employer submits a waiver application.~~

~~**B. C. Waiver by Employee** - The Division may waive the health care provisions in Section 186.04 with respect to and at the request of an individual Hotel Worker who is eligible for benefits under Medicare, a health plan through the U.S. Department of Veteran Affairs, or a health plan in which the Hotel Worker's spouse, domestic partner or parent is a participant or subscriber to another health plan. A Hotel Worker who receives this waiver shall only be entitled to the hourly wage pursuant to Section 186.02.A.1, and an additional wage rate of:~~

~~1. \$100 per month for a full-time employee as defined by the Affordable Care Act (ACA) and who works at least 30 hours per week or 130 hours per month; or~~

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

2. \$50 per month for a half-time employee as defined by the ACA and who works less than 30 hours per week or 130 hours per month.

Section 13. Section 182.01 of Article 2, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strike through~~, and additional language marked in underline):

SEC. 182.01. DEFINITIONS.

The following definitions shall apply to this article:

A. “**Additional bed room**” means a guest room with an additional bed or beds other than those regularly within the guest room, such as a cot or rollaway bed.

B. “**Adverse employment action**” means an action that detrimentally and materially affects the terms, conditions, or privileges of employment, including but not limited to any act to discharge, reduce in compensation, reduce work hours, alter established work schedules, increase workload, impose fees or charges, or change duties of a hotel worker.

C. “**Checkout room**” means a guest room to be cleaned by a hotel worker due to the departure of the guest assigned to that room.

D. “**City**” means the City of Los Angeles.

E. “**Client Hotel Employer**” means a hotel employer that obtains or is provided hotel workers to perform labor within its usual course of business from a labor contractor.

~~EF.~~ “**Division**” shall mean the Office of Wage Standards of the Bureau of Contract Administration within the Department of Public Works.

~~FG.~~ “**Emergency**” means an immediate threat to public safety or of substantial risk of property loss or destruction.

~~GH.~~ “**Guest**” means a registered guest of a hotel, a person occupying a guest room with a registered guest, or a visitor invited to a guest room by a registered guest or other person occupying a guest room.

~~HJ.~~ “**Guest room**” means any room, suite of rooms, dwelling unit, cottage, or bungalow intended to be used by a guest of a hotel for transient sleeping purposes.

~~IJ.~~ “**Hotel**” means an establishment that provides temporary lodging for payment in the form of overnight accommodations in guest rooms to transient patrons for periods of thirty consecutive calendar days or less, and may provide additional services, such as conference and meeting rooms, restaurants, bars, or recreation facilities available to guests or to the general public. “Hotel” includes hotels, motor lodges, motels, apartment hotels, transient occupancy residential structures and extended-stay hotels that rent units (including units with kitchens) for fewer than thirty days, private residential clubs, tourist courts, and hostels that contain both dormitory-style accommodations and private guest rooms that may be reserved, meeting the definition set forth above. “Hotel” also includes any contracted, leased or sublet premises operated in conjunction with a hotel or that

(Added language in underline and deleted language in ~~strike through~~)

is used for the primary purpose of providing services at a hotel. Except as provided above, the term “Hotel” also does not include corporate housing, rooming houses, boarding houses, single-room occupancy housing, or licensed bed and breakfast establishments within a single-unit residence. “Hotel” does not include a Short-Term Rental, as defined in Municipal Code Section 12.22 A.32.

JK. “**Hotel building**” means a structure used as a hotel that contains one or more ground-floor public or guest entrances.

KL. “**Hotel employer**” means any person who owns, controls, or operates a hotel in the City, and includes any person or contractor who, in a managerial, supervisory, or confidential capacity, employs hotel workers to provide services at a hotel in conjunction with the hotel’s purpose.

LM. “**Hotel worker**” means any person who is employed by a hotel employer to provide services at a hotel. “Hotel worker” does not include a managerial, supervisory or confidential employee.

N. “**Labor**” has the same meaning provided by California Labor Code §200.

O. “**Labor contractor**” means an individual or entity that supplies, either with or without a contract, a hotel employer with hotel workers to perform labor, as defined herein, within the hotel employer’s usual course of business. “Labor contractor” does not include either of the following: (A) a bona fide nonprofit organization that provides services to workers; or (B) a bona fide labor organization, as defined in 29 U.S.C. § 152, or an apprenticeship program, training program, or hiring hall operated pursuant to a labor-management agreement.

MP. “**Personal security device**” means a portable electronic emergency contact device, including but not limited to a panic button, that signals the hotel worker’s location and that provides direct contact between a hotel worker and a hotel security guard or responsible manager or supervisor designated by a hotel employer to respond to violent or threatening conduct. A personal security device does not include a whistle, noise-maker, alarm bell, or similar device that does not provide direct contact between the hotel worker and the designated security officer.

NQ. “**Room attendant**” means a hotel worker whose principal duties are to clean and put in order guest rooms in a hotel.

OR. “**Room cleaning**” means the performance of services or tasks that are required to maintain the cleanliness of a physical hotel room before, during, or after a guest’s stay. Room cleaning does not include time spent maintaining or organizing inventory (e.g., mini-bar, toiletries, towels, linens) or time spent delivering such inventory to a guest room when not accompanied by other room cleaning tasks. Room cleaning does not include turndown service or tasks associated with preparing already-made beds for sleep when not accompanied by other room cleaning tasks. Room cleaning does not include preventative or as needed maintenance activities such as repair, replacement, and general maintenance of appliances, electronics, furniture, doors, windows, carpets, walls, plumbing, and other fixtures.

PS. “**Special-attention room**” means a checkout room or a guest room for which the occupant declined daily room cleaning on the immediately preceding day.

T. “Usual course of business” means the regular and customary work of a business, performed within or upon the premises or worksite of the client hotel employer.

QU. “Violent or threatening conduct” means: (1) any conduct that involves the use of physical violence or that would reasonably be interpreted as conveying a threat of the use of physical violence, and includes, but is not limited to, rape, assault (including sexual assault), and battery (including sexual battery), as defined by the California Penal Code, as well as any threat or attempt to commit such an act; or (2) any sexual conduct, or solicitation to engage in sexual conduct, directed by a guest at a hotel worker without the consent of the hotel worker and includes, but is not limited to, indecent exposure as defined by the California Penal Code.

RV. “Workday” means any consecutive 24-hour period commencing at the same time each calendar day

Section 14. Section 182.03 of Article 2, Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

SEC. 182.03. MEASURES TO PROVIDE FAIR COMPENSATION FOR WORKLOAD.

A. **Workload limitation.** For hotels with at least 45 guest rooms, but fewer than 60 guest rooms, a hotel employer shall not require a room attendant to perform room cleaning amounting to a total of more than 3,500 ~~4,000~~ square feet of floor space in any eight-hour workday, unless the hotel employer pays the room attendant twice the room attendant’s regular rate of pay for each and every hour worked during the workday. For hotels with 60 or more guest rooms, a hotel employer shall not require a room attendant to perform room cleaning amounting to a total of more than 3,000 ~~3,500~~ square feet of floor space in any eight-hour workday, unless the hotel employer pays the room attendant twice the room attendant’s regular rate of pay for each and every hour worked during the workday. If a room attendant during a workday is assigned to clean any combination of five ~~six~~ or more special-attention rooms or additional-bed rooms, the total workload limitation under this section shall be reduced by 500 square feet for each such special-attention room or additional-bed room over four ~~five~~. If a room attendant is required to clean floor space in more than one hotel building during a workday, the total workload limitation under this subsection shall be reduced by 500 square feet for each additional hotel building. If a room attendant is required to clean floor space on more than two floors of a hotel building, the total workload limitation under this subsection shall be reduced by 500 square feet for each additional floor. The limitations contained in this section apply to any combination of spaces, including guest rooms, meeting rooms, and other rooms within the hotel, and apply regardless of the furniture, equipment, or amenities in such rooms. The hotel employer shall state the actual square footage of each room in any written assignment of rooms that it provides to room attendants.

B. **Workload proration.** The maximum floor space set forth in subsection (a) shall be reduced on a prorated basis if a room attendant works less than eight hours in a workday, or is assigned to perform room cleaning for less than eight hours in a workday, and shall be increased on a prorated basis for each hour of overtime that a room attendant works in excess of eight hours in a workday, and shall be calculated on a prorated basis by room attendant if a room attendant is assigned to clean rooms jointly with one or more other room attendants.

C. **Voluntary overtime.** A hotel employer shall not require or permit a hotel worker to work more than 10 hours in a workday unless the hotel worker consents in writing to do so. A hotel worker’s consent shall not

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

be valid unless the hotel employer has advised the hotel worker in writing prior to the hotel worker's consent that the hotel worker may decline to work more than 10 hours in a workday and that the hotel employer will not subject the hotel worker to any adverse employment action for declining to work more than 10 hours in a workday. This subsection shall not apply in the event of an emergency.

D. Daily Room Sanitizing and Cleaning. A hotel shall not implement any program or policy whereby guest rooms are not sanitized and cleaned after each and every night that they are occupied, including a program under which guests receive a financial incentive to not have their guest room cleaned on a daily basis. This subsection does not prevent a hotel from continuing, modifying or establishing a sustainable environmental program, such as a "green program", under which guests are encouraged to re-use linens, bath towels or similar items, nor does it require a hotel to have any guest room cleaned when the occupant has opted-out of such service without solicitation by the hotel or when the occupant informs the hotel that they do not wish to be disturbed.

E. Preservation of records. Each hotel employer shall maintain for at least three years a record of each room attendant's name, rate of pay, pay received, identification of rooms cleaned, actual square footage of each room cleaned, number of special-attention rooms, number of additional hotel buildings, number of additional bed rooms, and total square footage cleaned for each workday, overtime hours worked for each workday, and any written consents provided pursuant to subsection C. above. A hotel employer shall make these records available for inspection and copying to any hotel worker or hotel worker's designated representative, except that the names and other personally identifying information of individual hotel workers shall be redacted except to the extent that the records identify the hotel worker who is making the request. A hotel employer shall maintain an accurate record of the square footage of each room that room attendants are assigned to clean, a copy of which shall be provided to any hotel worker who requests such record.

Section 15. A new Section 182.04 is added to Chapter XVIII, Article 2, as follows, and the remaining Sections of Article 2 are renumbered accordingly:

SEC. 182.04. SUBCONTRACTING OF HOUSEKEEPING WORK

A. Effective 30 days from the effective date of the Ordinance, a hotel employer that operates a hotel may not enter into any new, amended, or extended contract, oral or written, or any other arrangement, under which a labor contractor supplies hotel workers to perform room cleaning, as defined in section 182.02.

B. Subsection A of this section shall not apply to a temporary contract between a client hotel employer and a labor contractor that meets the following criteria:

- (1) lasts no more than 3 consecutive days and is not subject to renewal during the same calendar year;
- (2) addresses an unforeseen emergency; and
- (3) does not displace or reduce the working hours of any hotel employee employed by the client hotel employer who performs room cleaning.

C. A client hotel employer may use one or more labor contractors to perform room cleaning pursuant to one or more temporary contracts under subsection B of this section for no more than 15 days during any calendar year.

D. Each hotel employer shall maintain for a period of three (3) years records showing any contract or other arrangement with a labor contractor for the provision of hotel workers to provide room cleaning and documentation of any unforeseen emergency or unexpected increase in demand used to justify the use of a

(Added language in underline and deleted language in ~~striketrough~~)

temporary contract or arrangement under subsection B of this section. A hotel employer shall make these records available for inspection and copying to any hotel worker or hotel worker's designated representative who requests such records.

Section 16. Section 10.37.2 of Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code as it is in effect as of December 15, 2025, is reenacted in full and amended as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

Sec. 10.37.2. Payment of Minimum Compensation to Employees.

(a) **Wages.** An Employer shall pay an Employee for all hours worked on a Service Contract or if a Public Lease or License or for a Contractor of a Public Lessee or Licensee, for all hours worked furnishing a service relating to the City, a wage of no less than the hourly rates set under the authority of this article.

(1) Non-Airport Employee Wages.

(i) If an Employer provides an Employee with health benefits as provided in Section 10.37.3 of this article, the Employee shall be paid the following:

- a. On July 1, 2018, the wage rate for an Employee shall be no less than \$13.25 per hour.
- b. On July 1, 2019, the wage rate for an Employee shall be no less than \$14.25 per hour.
- c. On July 1, 2020, the wage rate for an Employee shall be no less than \$15.00 per hour.

d. On July 1, 2022, and annually thereafter, the hourly wage rate paid to an Employee shall be adjusted consistent with any adjustment pursuant to Section 187.02 D. of the Los Angeles Municipal Code.

(ii) If an Employer does not provide an Employee with health benefits as provided in Section 10.37.3 of this article, the Employee shall be paid the applicable wage rate in Section 10.37.2(a)(1)(i) and an additional wage rate of \$1.25 per hour.

(iii) Section 10.37.11 is not applicable to this subdivision.

(2) Airport Employee Wages.

(i) If an Employer servicing the Airport provides an Employee with health benefits as provided in Section 10.37.3 of this article, the Employee shall be paid the following:

- a. Beginning on July 1, 2024, the wage rate for an Employee shall be no less than \$19.28 per hour
- b. Beginning on July 1, 2025, the wage rate for an Employee shall be no less than \$22.50 per hour.
- c. Beginning on July 1, 2026, the wage rate for an Employee shall be no less than \$25.00 per hour.
- d. Beginning on July 1, 2027, the wage rate for an Employee shall be no less than \$27.50 per hour.

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

e. Beginning on July 1, 2028, the wage rate for an Employee shall be no less than \$30.00 per hour.

f. Beginning on July 1, 2029, and annually thereafter on July 1, the hourly wage rate for an Employee of an Employer servicing the Airport shall be adjusted higher by a percentage equal to the percentage increase, if any, in the Bureau of Labor Statistics Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the Los Angeles metropolitan area, as measured from January to December of the preceding year, by 3%, or by an amount established by the City Council for that year, whichever is greater. The DAA shall announce the adjusted rates on February 1st, or within two weeks of the release of the prior year's CPI-W, whichever is later, and publish a bulletin announcing the adjusted hourly wage rates, which shall take effect on July 1st of each year.

(ii) If an Employer servicing the Airport does not provide an Employee with health benefits as provided in Section 10.37.3 of this article, the Employee shall be paid the applicable wage rate in Section 10.37.2(a)(2)(i) and an additional wage rate as follows:

a. Beginning on July 1, 2024, an Employer servicing the Airport shall pay an additional wage rate of \$5.95 per hour.

b. Beginning on July 1, 2025, an Employer servicing the Airport shall pay an additional wage rate of \$7.65 per hour.

c. Beginning on the effective date of the Initiative Ordinance establishing the increase in this subsection ~~July 1, 2026,~~ an Employer servicing the Airport shall pay an Employee an additional wage rate ~~per hour~~ of \$8.35 per hour.

d. Beginning on July 1, 2027, an Employer servicing the Airport shall pay an Employee an additional wage rate equal to the health benefit payment in effect for an Employee pursuant to Section 10.37.3(a)(5).

(3) An Employer may not use tips or gratuities earned by an Employee to offset the wages required under this article.

(b) **Compensated Time Off.** An Employer shall provide an Employee compensated time off as follows:

(1) An Employee who works at least 40 hours per week or is classified as a full-time Employee by the Employer shall accrue no less than 96 hours of compensated time off per year.

(2) An Employee who works less than 40 hours per week and is not classified as a full-time Employee by the Employer shall accrue hours of compensated time off in increments proportional to that accrued by an Employee who works 40 hours per week.

(3) **General Rules for Compensated Time Off.**

(i) An Employee must be eligible to use accrued paid compensated time off after the first 90 days of employment or consistent with company policies, whichever is sooner. Compensated time off shall be paid at an Employee's regular wage rate at the time the compensated time off is used.

(ii) An Employee may use accrued compensated time off hours for sick leave, vacation or personal necessity.

(Added language in underline and deleted language in ~~striketrough~~)

(iii) An Employer may not unreasonably deny an Employee's request to use the accrued compensated time off. The DAA, through regulations, may provide guidance on what is considered unreasonable.

(iv) The DAA may allow an Employer's established compensated time off policy to remain in place even though it does not meet these requirements, if the DAA determines that the Employer's established policy is overall more generous.

(v) Unused accrued compensated time off shall carry over until time off reaches a maximum of 192 hours, unless the Employer's established policy is overall more generous.

(vi) After an Employee reaches the maximum accrued compensated time off, an Employer shall provide a cash payment once every 30 days for accrued compensated time off over the maximum. An Employer may provide an Employee with the option of cashing out any portion of, or all of, the Employee's accrued compensated time off, but, an Employer shall not require an Employee to cash out any accrued compensated time off. Compensated time off cashed out shall be paid to the Employee at the wage rate that the Employee is earning at the time of cash out.

(vii) An Employer may not implement any unreasonable employment policy to count accrued compensated time off taken under this article as an absence that may result in discipline, discharge, suspension or any other adverse action.

(4) **Compensated Release Time.** An Employer servicing the Airport who holds a Certified Service Provider License Agreement and is subject to this article shall comply with the following additional requirements:

(i) A CSPLA Employer shall provide an Employee at the Airport, 16 hours of additional compensated release time annually to attend and complete emergency response training courses approved by the Airport.

(ii) By December 31, 2018, and continuing thereafter on an annual basis, an Employee of a CSPLA Employer shall successfully complete the 16 hours of emergency response training.

(iii) An Employee of a CSPLA Employer hired after December 31, 2018, shall complete the 16 hours of emergency response training within 120 days of the first date of hire.

(iv) The 16 hours of compensated release time shall only be used to attend Airport approved annual emergency response training courses. The 16 hours of compensated release time does not accumulate or carry over to the following year. The 16 hours of compensated release time shall not be included as part of the 96 hours of compensated time off required under this article.

(c) **Uncompensated Time Off.** An Employer shall provide an Employee uncompensated time off as follows:

(1) An Employee who works at least 40 hours a week or is classified as a full-time Employee by an Employer shall accrue no less than 80 hours of uncompensated time off per year.

(Added language in underline and deleted language in ~~striketrough~~)

(2) An Employee who works less than 40 hours per week and is not classified as a full-time Employee by the Employer shall accrue hours of uncompensated time off in increments proportional to that accrued by an Employee who works 40 hours per week.

(3) General Rules for Uncompensated Time Off.

(i) An Employee must be eligible to use accrued uncompensated time off after the first 90 days of employment or consistent with company policies, whichever is sooner.

(ii) Uncompensated time off may only be used for sick leave for the illness of an Employee or a member of the Employee's immediate family and where an Employee has exhausted their compensated time off for that year.

(iii) An Employer may not unreasonably deny an Employee's request to use the accrued uncompensated time off. The DAA, through regulations, may provide guidance on what is considered unreasonable.

(iv) Unused accrued uncompensated time off shall carry over until the time off reaches a maximum of 80 hours, unless the Employer's established policy is overall more generous.

(v) An Employer may not implement any unreasonable employment policy to count accrued uncompensated time off taken under this article as an absence that may result in discipline, discharge, suspension or any other adverse action.

Section 17. Section 10.37.3 of Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full and amended as follows (with stricken language marked with ~~strike through~~, and additional language marked in underline):

Sec. 10.37.3. Health Benefits.

(a) **Health Benefits.** The health benefits required by this article shall consist of the payment by an Employer of at least \$1.25 per hour to Employees towards the provision of health care benefits for an Employee and dependents. Beginning on July 1, 2024, the payment amount for health benefits provided to an Employee working for an Employer servicing the Airport shall be at least \$5.95 per hour. Beginning on July 1, 2025, the payment amount for health benefits provided to an Employee working for an Employer servicing the Airport shall be at least \$7.65 an hour. Beginning on the effective date of the Initiative Ordinance establishing the increase in this sentence, July 1, 2026, the payment amount for health benefits provided to an Employee working for an Employer servicing the Airport shall be at least \$8.35 an hour.

(1) Proof of the provision of such benefits must be submitted to the Awarding Authority to qualify for the wage rate in Section 10.37.2(a) for Employees with health benefits.

(2) Health benefits include health coverage, dental, vision, mental health, and disability income. For purposes of this article, retirement benefits, accidental death and dismemberment insurance, life insurance and other benefits that do not provide medical or health related coverage will not be credited toward the cost of providing Employees with health benefits.

(Added language in underline and deleted language in ~~strike through~~)

(3) If the Employer's hourly health benefit payment is less than that required under this article, the difference shall be paid to the Employee as an additional hourly wage.

(4) Health benefits are not required to be paid on overtime hours

(5) Beginning on July 1, ~~2027~~2026, and annually thereafter each July 1, the payment amount for health benefits provided to an Employee working for an Employer servicing the Airport shall be adjusted by a percentage equal to the percentage increase, if any, in the California Department of Managed Healthcare's Large Group Aggregate Rates (LGAR) report, as measured from January to December of the preceding year, or by an amount established by the City Council, whichever is greater. The DAA shall announce the adjusted rates on April 1st, or within two weeks of the release of the prior year's LGAR report, whichever is later, and publish a bulletin announcing the adjusted rates, which shall take effect on July 1st of each year

(b) **Periodic Review.** At least once every three years, the City Administrative Officer shall review the health benefit payment by Employers servicing the Airport set forth in Section 10.37.3(a) to determine whether the payment accurately reflects the cost of health care and to assess the impacts of the health benefit payment on Airport Employers and Airport Employees and shall transmit a report with its findings to the Council.

Section 18. Section 10.37.8 of Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code as it is in effect as of December 15, 2025 is reenacted in full as follows:

Sec. 10.37.8. City is a Third-Party Beneficiary of Contracts Between an Employer and Subcontractor for Purposes of Enforcement.

Any contract an Employer executes with a Contractor or Subcontractor, as defined in Sections 10.37.1(g) and (n), shall contain a provision wherein the Contractor or Subcontractor agrees to comply with this article and designate the City as an intended third-party beneficiary for purposes of enforcement directly against the Contractor or Subcontractor, as provided for in Section 10.37.6 of this article.

Section 19. Section 10.37.13 of Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code as it is in effect as of December 15, 2025, is reenacted in full as follows:

Sec. 10.37.13. Liberal Interpretation of Coverage; Rebuttable Presumption of Coverage

The definitions of "City Financial Assistance Recipient" in Section 10.37.1(f), of "Public Lease or License" in Section 10.37.1(1), and of "Service Contract" in Section 10.37.1(m) shall be liberally interpreted to further the policy objectives of this article. All City Financial Assistance Recipients meeting the monetary thresholds of Section 10.37.1(f), all Public Leases and Licenses (including subleases and sublicenses) where the City is the lessor or licensor, and all City contracts providing for services shall be presumed to meet the corresponding definition mentioned above, subject, however, to a determination by the DAA of non-coverage or exemption on any basis allowed by this article, including, but not limited to, non-coverage for failure to satisfy such definition. The DAA shall by regulation establish procedures for informing persons engaging in such transactions with the City of their opportunity to apply for a determination of non-coverage or exemption and procedures for making determinations on such applications.

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

Section 20. Section 10.37.15 of Article 11, Chapter 1, Division 10 of the Los Angeles Administrative Code is amended to read as follows (with stricken language marked with strikethrough, and additional language marked in underline):

Sec. 10.37.15. Exemptions.

Upon the request of an Employer, the DAA may exempt compliance with this article. An Employer seeking an exemption must submit the required documentation to the DAA for approval before the exemption takes effect.

(a) A Public Lessee or Licensee, that employs no more than seven people total on and off City property shall be exempted. A lessee or licensee shall be deemed to employ no more than seven people if the company's entire workforce worked an average of no more than 1,214 hours per month for at least three- fourths of the previous calendar year. If a Public Lease or License has a term of more than two years, the exemption granted pursuant to this section shall expire after two years, but shall be renewable in two- year increments.

(b) Non-Profit Organizations. Corporations organized under Section 501(c)(3) of the United States Internal Revenue Code of 1954, 26 U.S.C. § 501(c)(3), whose chief executive officer earns a salary which, when calculated on an hourly basis, is less than eight times the lowest wage paid by the corporation, shall be exempted as to all Employees other than child care workers.

(c) Students. High school and college students employed in a work study or employment program lasting less than three months shall be exempt. Other students participating in a work-study program shall be exempt if the Employer can verify to the DAA that:

(1) The program involves work/training for class or college credit and student participation in the work-study program is for a limited duration, with definite start and end dates; or

(2) The student mutually agrees with the Employer to accept a wage below this article's requirements based on a training component desired by the student.

(d) Nothing in this article shall limit the right of the Council to waive the provisions herein.

(e) Nothing in this article shall limit the right of the DAA to waive the provisions herein with respect to and at the request of an individual Employee who is eligible for benefits under Medicare, a health plan through the U.S. Department of Veteran Affairs or a health plan in which the Employee's spouse, domestic partner or parent is a participant or subscriber to another health plan. An Employee who receives this waiver shall only be entitled to the hourly wage pursuant to Section 10.37.2(a)(2)(i) and an additional wage rate of:

1. \$100 per month for a full-time employee as defined by the Affordable Care Act (ACA) and who works at least 30 hours per week or 130 hours per month; or

2. \$50 per month for a half-time employee as defined by the ACA and who works less than 30 hours per week or 130 hours per month.

~~(f) Hardship Waiver for Airport Concessionaires with Less than 50 Employees.~~

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

~~(1) Airport Concessionaires subject to a lease agreement at Los Angeles International Airport that is in effect at the time of the passage of the ordinance and who have less than 50 employees may apply for a one-year hardship waiver from the requirements of this article.~~

~~(2) Hardship Waiver Application. The DAA shall grant a waiver from the requirements of this article to any Airport Concessionaire who demonstrates that compliance with this article would require the Airport Concessionaire, in order to avoid bankruptcy or a shutdown of the Airport Concessionaire's enterprise, to reduce its workforce by more than 20 percent or curtail its employees' total hours by more than 30 percent. The DAA shall grant such a hardship waiver only after reviewing the Airport Concessionaire's financial condition at the Airport Concessionaire's expense. A waiver granted under this section shall be valid for no more than one year.~~

~~(3) — Notice of hardship waiver application. Prior to submitting a hardship waiver application pursuant to this section, an Airport Concessionaire shall provide written notice of the waiver application to all Employees employed by the Airport Concessionaire. Within three days of receiving a waiver determination from the DAA under this section, an Airport Concessionaire shall provide written notice of the determination to all Employees employed by the Airport Concessionaire.~~

~~(4) An Airport Concessionaire that receives a hardship waiver under this Article shall be granted a 12-month delay in providing any new wage and health benefit increases that occur after the date the completed hardship waiver application is received by the DAA. An Airport Concessionaire that is granted a hardship waiver must continue to provide its Employees with the wage, health payment, and other benefits that were in effect on the date the DAA received the hardship waiver application.~~

Section 21. Severability.

If any section, subsection, sentence, clause, phrase, or application of this Ordinance or any part thereof is for any reason held to be invalid or unconstitutional by a decision of any court of competent jurisdiction, such decision shall not affect the validity of the remaining portions or applications of this Ordinance. The voters of the City of Los Angeles hereby declare that they would have passed this Ordinance and each and every section, subsection, subdivision, paragraph, sentence, clause, or phrase not declared invalid or unconstitutional without regard to whether any portion of the ordinance would be subsequently declared invalid or unconstitutional.

Section 22. Conflicting Measures.

This measure is intended to be comprehensive. It is the intent of the voters of the City of Los Angeles that, should this measure and one or more measures relating to a minimum wage for workers in the City appear on the same ballot, the provisions of the other measure or measures shall be deemed to conflict with this measure. In the event that this measure receives a greater number of affirmative votes, the provisions of this measure shall prevail in their entirety, and all provisions of the other measure or measures shall be null and void.

Section 23. Effective Date.

The proposed ordinance that is the subject of this initiative, once approved by the voters at an upcoming election as authorized by law, shall be deemed adopted upon the date that the vote is declared by the City Council, and shall go into effect ten (10) days after that date.

(Added language in underline and deleted language in ~~strikethrough~~)

Section 24. Liberal Construction.

This measure is an exercise of the initiative power of the people of the City of Los Angeles to implement the regulations set forth in the Ordinance, and it shall be liberally construed to effectuate these purposes.

Section 25. Amendments.

This Ordinance may not be repealed or amended without approval of the voters of the City of Los Angeles, provided that nothing herein shall preclude amendments by the City Council that strengthen, enhance, or expand upon the protections or benefits this Ordinance provides for workers. To the extent this Ordinance includes amendments to provisions that it otherwise reenacts in full, it is the intent of the voters that the restated portions of the provisions are reenacted in full and shall not be repealed or amended without approval of the voters of the City of Los Angeles, provided that nothing herein shall preclude amendments by the City Council that strengthen, enhance, or expand upon the protections or benefits this Ordinance provides for workers.

* * * *

MEDIDA DE INICIATIVA QUE DEBE SER ENVIADA DIRECTAMENTE A LOS VOTANTES

Comité de proponentes, quienes son votantes registrados de la Ciudad de Los Ángeles, que patrocina la petición:

Rocksand Ramirez Ana Cecilia Palacios Trujillo Yajaira Reyes Vicky Beza Lucero Ramirez Torres

Como lo requiere la Carta Constitutiva, el Abogado Municipal ha preparado el siguiente título oficial de la petición y el resumen oficial de la petición de las principales disposiciones de esta iniciativa de medida de ordenanza para ser adoptada por el Concejo Municipal o presentada directamente a los votantes.

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA CIUDAD DE LOS ÁNGELES; MODIFICACIONES A LAS LEYES MUNICIPALES DE SALARIOS Y TRABAJO APLICABLES A HOTELES Y AEROPUERTOS DE LA CIUDAD. ORDENANZA POR INICIATIVA.

La ordenanza propuesta aumentaría el salario mínimo en la Ciudad de Los Ángeles a \$25.00 por hora para empleadores con 26 o más empleados y a \$20.00 por hora para empleadores más pequeños. El salario mínimo aumentaría a \$30.00 por hora para el año 2030 (para el año 2032 en el caso de empleadores más pequeños), y posteriormente se incrementaría en no menos del 3% anualmente. La ordenanza exigiría que los cargos por servicio cobrados a los clientes se paguen directamente a los empleados. La ordenanza permitiría exenciones mediante convenio colectivo de trabajo. La ordenanza restringiría futuras modificaciones a las leyes municipales de salarios y trabajo aplicables a hoteles y empleadores del aeropuerto sin la aprobación de los votantes, y realizaría cambios a dichas leyes, incluidos, entre otros: aumentar el beneficio de salud a \$8.35 por hora; eliminar ciertas exenciones y renunciaciones; ampliar la elegibilidad de los trabajadores hoteleros para recibir pago adicional basado en la carga de trabajo; y aumentar las multas por violaciones. La ordenanza prohibiría a los hoteles entrar en nuevos contratos para servicios de limpieza de habitaciones, salvo en circunstancias limitadas.

TEXTO DE LA MEDIDA PROPUESTA:

La Iniciativa Salarial Olímpica

El pueblo de la ciudad de Los Ángeles ordena lo siguiente:

Sección 1. Título.

Esta medida será conocida y podrá citarse como la Iniciativa Salarial Olímpica.

Sección 2. Propósito.

Muchos trabajadores en Los Ángeles están pasando por una grave crisis económica. Como los salarios no han logrado mantenerse al ritmo del rápido aumento de los costos de la vivienda, muchos trabajadores Angelinos han tenido que destinar una parte cada vez mayor de sus ingresos para poder mantenerse en sus hogares, vivir lejos de sus lugares de trabajo y, en algunos casos, perder la vivienda por completo.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

La California Housing Partnership informó en 2024 que los inquilinos del condado de Los Ángeles necesitaban ganar casi tres veces el salario mínimo de la ciudad de Los Ángeles para poder pagar el alquiler mensual medio de \$2,498 dólares. En parte debido a los bajos salarios, se estima que tres de cada cuatro hogares de Los Ángeles ahora están cargados con el alquiler, lo que significa que gastan más del 30% de los ingresos familiares en alquiler y servicios.

Esta Ordenanza aumentará el salario mínimo para los trabajadores de toda la Ciudad. Aumentar el salario mínimo para los trabajadores de bajos ingresos no solo ayudará a que los trabajadores que enfrentan dificultades y sus familias puedan salir adelante, sino que también beneficiará a la economía en general, ya que los trabajadores con menores salarios tienden a gastar sus ingresos a nivel local. También servirá para proteger los intereses de los contribuyentes al aliviar la carga de la Ciudad para proporcionar servicios de apoyo social a trabajadores con bajos salarios y sus familias.

Para garantizar la coherencia, esta Ordenanza elimina las exenciones actualmente disponibles para los empleadores hoteleros y aeroportuarios, que pertenecen a una de las industrias más grandes y lucrativas de Los Ángeles: el turismo—y estandariza el ajuste anual del salario mínimo para los trabajadores de la ciudad y turismo. Es razonable esperar que las empresas turísticas que se espera generen beneficios récord en la Copa Mundial del 2026 y los Juegos Olímpicos de 2028, entre otros grandes eventos en los que la ciudad ha invertido significativamente, paguen a sus trabajadores el salario mínimo. La Ordenanza también aumenta las sanciones por infracciones intencionadas del salario mínimo por parte de los empleadores hoteleros.

La Ordenanza también garantizará que los trabajadores hoteleros reciban un salario justo por cargas de trabajo excesivas, ajustando la fórmula de la ley vigente para que los grandes hoteles estén obligados a proporcionar un pago premium, prohibiendo la práctica explotadora de subcontratar el trabajo de limpieza y reforzando los remedios y medidas de aplicación.

Otro propósito de esta ordenanza por iniciativa es reinstaurar en su totalidad, mediante votación popular, ciertas protecciones para los trabajadores establecidas en la Ordenanza del Salario Mínimo para Trabajadores de Hoteles de la Ciudad (Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal) y en el Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles, tal como existían el 15 de diciembre de 2025 (con enmiendas en algunas disposiciones para aumentar las protecciones). Reinstaurar estas protecciones en su totalidad mediante votación popular tiene como objetivo garantizar, en consonancia con la ley estatal y la Carta de la Ciudad de Los Ángeles, que los futuros concejos municipales no puedan derogar o modificar estas protecciones para debilitarlas o reducirlas sin el consentimiento de los votantes.

En conjunto, estas medidas ayudarán a reducir la desigualdad de ingresos que afecta a Los Ángeles y asegurar que los trabajadores con bajos salarios enfrentando dificultades puedan mantener a sus familias.

Sección 3.La Sección 187.01 del Artículo 7, Capítulo XVIII se modifica de la siguiente manera (con el texto borrado marcado con ~~tachado~~ y el texto adicional subrayado):

DEFINICIONES SECCIÓN 187.01

Las siguientes definiciones se aplicarán a este artículo:

A. “**Ciudad**” significa la Ciudad de Los Ángeles.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

B. "**Agencia Administrativa Designada (DAA)**" significa la Oficina de Normas Salariales de la Oficina de Administración de Contratos, que asumirá responsabilidades administrativas conforme a este artículo.

C. "**Empleado**" significa cualquier persona que:

1. En una semana particular realiza al menos dos horas de trabajo dentro de los límites geográficos de la Ciudad para un Empleador; y
2. Califica como Empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier Empleador según la ley de salario mínimo de California, según lo dispuesto en la Sección 1197 del Código Laboral de California y en las órdenes salariales publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California.

D. "**Empleador**" significa cualquier persona, según la definición de la Sección 18 del Código Laboral de California, incluyendo a un funcionario o ejecutivo corporativo, que directa o indirectamente o a través de un agente o cualquier otra persona, incluyendo los servicios de una agencia temporal o de contratación o entidad similar, emplee o ejerza control sobre los salarios, horas o condiciones laborales de cualquier Empleado.

E. "**Corporación Sin Ánimo de Lucro**" significa una corporación sin fines de lucro, debidamente organizada, válidamente existente y en buen estado bajo las leyes de la jurisdicción de su constitución y, si es una corporación extranjera, en regla bajo las leyes del Estado de California, cuya corporación ha establecido y mantiene un estatus válido sin fines de lucro según la Sección 501(c)(3) del Código de Ingresos Internos de los Estados Unidos de 1986, según lo enmendado, y todas las normas y regulaciones promulgadas bajo dicha normativa.

F. "**Persona**" significa cualquier persona, asociación, organización, sociedad, fideicomiso empresarial, sociedad de responsabilidad limitada o corporación.

G. "**Cargo por servicio**" significa todas las cantidades designadas por separado, independientemente del nombre o la etiqueta, recogidas por un Empleador de un cliente por servicio realizado por un Empleado, o descritas de tal manera que los clientes puedan creer razonablemente que las cantidades corresponden al servicio, incluyendo, pero no limitándose a, aquellos cargos designados en los recibos bajo el término "cargo por servicio", "cargo de entrega" o "cargo de porteo."

H. "**Salario**" significa todas las remuneraciones por el trabajo realizado por empleados de cualquier tipo, ya sea que el monto sea fijo o determinado según el estándar de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo, tal como se define en la Sección 200(a) del Código Laboral de California.

Sección 4. La sección 187.02 del Artículo 7, Capítulo XVIII se modifica de la siguiente manera (con el texto borrado marcado con tachado y el texto adicional subrayado):

SEC. 187.02. PAGO DE BENEFICIOS POR ENFERMEDAD Y SALARIO MÍNIMO A LOS EMPLEADOS.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

A. Un Empleador pagará a un Empleado un salario no inferior a las tarifas horarias establecidas bajo la autoridad de este artículo.

B. Los Empleadores con 26 o más Empleados deberán proporcionar Beneficios Por Enfermedad conforme a la Sección 187.04 y pagar un salario no inferior a las tarifas horarias establecidas:

1. A partir de la fecha de vigencia de esta Ordenanza por Iniciativa, el salario por hora será de \$25.00 dólares.

2. El 1 de julio de 2027, el salario por hora será de \$26.25.

3. El 1 de julio de 2028, el salario por hora será de \$27.50.

4. El 1 de julio de 2029, el salario por hora será de \$28.75.

5. El 1 de julio de 2030, el salario por hora será de \$30.00.

~~1. El 1 de julio de 2016, el salario por hora será de \$10.50 dólares.~~

~~2. El 1 de julio de 2017, el salario por hora será de 12,00 \$.~~

~~3. El 1 de julio de 2018, el salario por hora será de \$13.25.~~

~~4. El 1 de julio de 2019, el salario por hora será de \$14.25.~~

~~5. El 1 de julio de 2020, el salario por hora será de \$15.00.~~

C. Los empleadores con 25 o menos Empleados deberán proporcionar Beneficios Por Enfermedad conforme a la Sección 187.04 y pagar un salario no inferior a las tarifas horarias establecidas en lo siguiente:

1. A partir de la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza por Iniciativa, el salario por hora será de \$20.00.

2. El 1 de julio de 2027, el salario por hora será de \$21.70.

3. El 1 de julio de 2028, el salario por hora será de \$23.30

4. El 1 de julio de 2029, el salario por hora será de \$25.00.

5. El 1 de julio de 2030, el salario por hora será de \$26.60.

6. El 1 de julio de 2031, el salario por hora será de \$28.30.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

7. El 1 de julio de 2032, el salario por hora será de \$30.00.

~~1. El 1 de julio de 2017, el salario por hora será de \$10.50.~~

~~2. El 1 de julio de 2018, el salario por hora será de \$12.00 dólares.~~

~~3. El 1 de julio de 2019, el salario por hora será de 13,25 \$.~~

~~4. El 1 de julio de 2020, el salario por hora será de \$14.25.~~

~~5. El 1 de julio de 2021, el salario por hora será de \$15.00.~~

D. El 1 de Julio, 2031~~22~~, y anualmente a partir de entonces, el salario mínimo aplicable a los Empleados con 26 o más empleados según la Sección 187.02 B aumentará en función del Índice de Precios al Consumidor para Trabajadores Urbanos y Empleados Administrativos (CPI-W) para el área metropolitana de Los Ángeles, publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales, o un 3%, lo que sea mayor. El 1 de julio de 2033 y anualmente a partir de entonces, el salario mínimo aplicable a los empleados con 25 o menos empleados según la Sección 187.02 C aumentará en función del Índice de Precios al Consumidor para Trabajadores Urbanos y Trabajadores Administrativos (CPI-W) para el área metropolitana de Los Ángeles, publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales, o en un 3%, lo que sea mayor. La DAA anunciará las tarifas ajustadas el 1 de febrero y publicará un boletín anunciando dichas tarifas ajustadas, que entrará en vigor el 1 de Julio de cada año.

E. Los Empleados de 14 a 17 años recibirán un salario no inferior al 85 por ciento del salario mínimo exigido por la Sección 187.02 y se redondeará al cinco centavos más cercano durante sus primeras 160 horas de empleo. Tras más de 160 horas de empleo, los empleados de 14 a 17 años recibirán el salario mínimo aplicable conforme a este artículo.

F. Un Empleador de Corporación Sin Fines de Lucro, que también califica como Empleador Local Transitorio, según lo definido por la Sección 10.25.1(m) del Código Administrativo de Los Ángeles (LAAC) ("Empleador Transitorio Sin Fines de Lucro/Local"), puede solicitar a la DAA una exención limitada a este artículo. Esta exención limitada permitirá que un "Empleador Transitorio Sin Fines de Lucro/Local" pague a un Empleado que ocupe un Puesto Transitorio, según lo definido en la Sección 10.25.1(s) de la LAAC, salarios inferiores a los exigidos por la Sección 187.02 durante los primeros 18 meses de empleo en el Puesto Transitorio. La intención de esta exención limitada es crear oportunidades para los más difíciles de emplear en la Ciudad, y debe interpretarse estrictamente en su aplicación a un Empleador que busque calificar como "Empleador Transitorio Sin Fines de Lucro/Local".

G. A efectos de este artículo, en la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza por Iniciativa, el 1 de julio de 2016, el tamaño de la empresa o Corporación Sin Fines de Lucro de un Empleador se determinará por el número medio de Empleados empleados durante el año natural anterior. El Empleador cumplirá únicamente con las Secciones 187.02 B. o C, ~~hasta el 1 de Julio de 2022, cuando la tarifa será la misma según ambas secciones.~~

H. A efectos de este artículo, el tamaño de la nueva Empresa o Corporación Sin Fines de Lucro de un Empleador en funcionamiento después de la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza por Iniciativa, el 1 de julio de 2016, se determinará inicialmente por el número de Empleados empleados durante su primer periodo de

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en techado)

pago. El Empleador deberá cumplir con los salarios adeudados bajo el año de funcionamiento vigente según la Sección 187.02 B. o C, ~~hasta el 1 de julio de 2022, cuando la tarifa será la misma en ambas secciones.~~

I. Un Empleador no puede utilizar propinas, distribuciones de Cargos por Servicio ni bonificaciones ganadas por un Empleado para compensar los salarios exigidos por este artículo. Los Cargos por Servicio no serán retenidos por el Empleador, sino que serán pagados íntegramente por el Empleador a los Empleados que presten servicios para los clientes de quienes se cobran los Cargos por Servicio. No se puede pagar ninguna parte de los Cargos por Servicio a empleados supervisores o gerenciales. Las cantidades se pagarán a los Empleados de manera equitativa y de acuerdo con los servicios relacionados con la descripción de los Cargos por Servicio proporcionados por el Empleador al cliente. Las cantidades se pagarán a los Empleados en la próxima nómina tras la recogida de una cantidad del cliente.

Sección 5. La sección 187.08 del Artículo 7, Capítulo XVIII se modifica de la siguiente manera (con el texto borrado marcado con ~~techado~~ y el texto adicional subrayado):

SEC. 187.08. NO HAY RENUNCIA A DERECHOS. PREVALENCIA POR CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

~~Toda renuncia por parte de un Empleado a cualquiera o a todas las disposiciones de este artículo se considerará contraria al orden público y será nula y sin efecto legal.~~ Todas las disposiciones de este artículo, o cualquier parte del mismo, pueden ser renunciadas en un convenio de negociación colectiva legítimo, pero solo si la renuncia está explícitamente establecida en dicho acuerdo en términos claros y sin ambigüedades. La aplicación unilateral de los términos y condiciones de empleo por cualquiera de las partes en una relación de negociación colectiva no constituirá ni estará permitida como una renuncia total o parcial de las disposiciones de este artículo.

Sección 6. La Sección 186.01 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como se encuentra en vigor al 15 de diciembre de 2025, se reinstaura en su totalidad como sigue

SEC. 186.01. DEFINICIONES.

Las siguientes definiciones se aplicarán a este artículo:

A. "City" significa la Ciudad de Los Ángeles.

B. "División" significará la Oficina de Normas Salariales de la Oficina de Administración de Contratos dentro del Departamento de Obras Públicas.

C. "Hotel" significa un edificio residencial o una estructura residencial de ocupación transitoria que esté designada o se utilice para alojamiento y otros servicios relacionados para el público, y que contenga 60 o más habitaciones para huéspedes, o suites de habitaciones (las habitaciones contiguas no constituyen un suite de habitaciones), o unidades de vivienda que puedan alquilarse por períodos de 30 días o menos. "Hotel" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado que esté conectado con el edificio o que sea operado en conjunto con el propósito del edificio, o que preste servicios en el edificio. "Hotel" no incluye un alquiler a corto plazo, tal como se define en la Sección 12.22 A.32 del Código Municipal. El número de habitaciones para huéspedes, suites de habitaciones o unidades de vivienda se calculará con base en el número de habitaciones existente al momento de la apertura del Hotel o el 31 de diciembre de 2012, lo que sea mayor. "Hotel" también incluye cualquier hotel dentro de la Zona de Mejora de la Hospitalidad del Aeropuerto, que abarca los límites del Distrito (Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en ~~techado~~)

de Mejora Comercial de Propiedad Gateway to LA (Gateway to LA PBID), establecido por la Ordenanza Número 177,211, que contiene 50 o más habitaciones de huéspedes, o suites de habitaciones ubicadas dentro de esa área, e incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado conectado o operado en conjunto con el propósito del edificio, o prestando servicios en el edificio. Si el Gateway to LA PBID deja de existir, los límites en el momento de la disolución permanecerán vigentes para los fines de este artículo.

D. "**Empleador Hotelero**" significa una Persona que posee, controla y/o opera un Hotel en la Ciudad, o una Persona que posee, controla y/o opera cualquier local contratado, arrendado o subarrendado vinculado o operado en conjunto con el propósito del Hotel, o una persona que presta servicios en el Hotel.

E. "**Trabajador del Hotel**" significa cualquier persona cuyo lugar de trabajo principal se encuentra en uno o más Hoteles y que está empleada(o) directamente por el Empleador Hotelero, o por una Persona que ha contratado con el Empleador Hotelero para prestar servicios en el Hotel. "Trabajador de Hotel" no incluye a un empleado gerencial, supervisorio o confidencial.

F. "**Persona**" significa un individuo, corporación, sociedad, sociedad limitada, sociedad de responsabilidad limitada, compañía de responsabilidad limitada, fideicomiso empresarial, patrimonio, fideicomiso, asociación, empresa conjunta, agencia, entidad instrumental o cualquier otra entidad legal o comercial, ya sea nacional o extranjera.

G. "**Cargo por Servicio**" significa todas las cantidades designadas por separado, independientemente del nombre o la etiqueta, recogidas por un Empleador Hotelero de un cliente por un servicio realizado por Trabajadores Hoteleros, o descritas de tal manera que los clientes puedan creer razonablemente que las cantidades corresponden al servicio, incluyendo, pero no limitándose a, aquellos cargos designados en los recibos bajo el término "cargo por servicio", "cargo de entrega" o "cargo de porteo."

H. "**Violación Intencionada**" significa que el Empleador Hotelero deliberadamente no cumplió o se negó a cumplir con las disposiciones de este artículo.

Sección 7. La sección 186.02 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como está vigente desde el 15 de diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente y se modifica de la siguiente manera (con el texto borrado marcado con ~~techado~~ y el texto adicional subrayado):

A. **Salarios.** Un Empleador Hotelero pagará a un Trabajador Hotelero un salario no inferior a las tarifas horarias establecidas bajo la autoridad de este artículo.

1. Si un Empleador Hotelero proporciona a un Trabajador Hotelero beneficios de salud según lo dispuesto en la Sección 186.04 de este artículo, el trabajador hotelero recibirá lo siguiente:

(a) A partir del 1 de julio de 2024, la tarifa salarial para un Trabajador Hotelero no será inferior a \$20.32 por hora.

(b) A partir del 1 de julio de 2025, la tarifa salarial para un Trabajador Hotelero no será inferior a \$22.50 por hora.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en ~~techado~~)

(c) A partir del 1 de julio de 2026, la tarifa salarial para un Trabajador Hotelero no será inferior a \$25.00 por hora.

(d) A partir del 1 de julio de 2027, la tarifa salarial para un Trabajador Hotelero no será inferior a \$27.50 por hora.

(e) A partir del 1 de julio de 2028, la tarifa salarial para un Trabajador Hotelero será de no menos de \$30.00 por hora.

(f) A partir del 1 de Julio de 2029, y anualmente a partir del 1 de Julio, la tarifa salarial por hora para un Trabajador Hotelero se ajustará al alza en un porcentaje igual al aumento porcentual, si lo hay, en el Índice de Precios al Consumidor para Trabajadores Urbanos y Empleados Administrativos (CPI-W) de la Oficina de Estadísticas Laborales para el área metropolitana de Los Ángeles, medida desde enero hasta diciembre del año anterior, en un 3%, o por una cantidad establecida por el Concejo Municipal para ese año, lo que sea mayor. La División anunciará las tarifas ajustadas el 1 de Febrero, o dentro de las dos semanas siguientes a la publicación del CPI-W del año anterior, lo que ocurra más tarde, y publicará un boletín anunciando las tarifas salariales por hora ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de Julio de cada año.

2. A partir de ~~1 de Julio de 2026~~ la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza por Iniciativa, si un Empleador Hotelero no proporciona a un Trabajador del Hotel los beneficios de salud previstos en la Sección 186.04 de este artículo, el Trabajador del Hotel recibirá el salario aplicable en la Sección 186.02.A.1 y una tasa salarial adicional de \$8.35 dólares la hora. A partir del 1 de Julio de 2027, si un Empleador Hotelero no proporciona al Trabajador del Hotel los beneficios de salud previstos en la Sección 186.04 de este artículo, el Trabajador del Hotel recibirá el salario aplicable en la Sección 186.02.A.1 y un salario adicional por hora igual al pago de beneficios de salud vigente para un Empleado de un Empleador que presta servicio al Aeropuerto conforme a la Sección 10.37.3(a)(5) del Código Administrativo de Los Ángeles.

3. Un Empleador Hotelero no puede utilizar propinas, distribuciones de cargos por servicio ni bonificaciones ganadas por un Trabajador Hotelero para compensar los salarios requeridos en este artículo.

B. Tiempo libre.

1. **Tiempo Libre No Compensado.** Un Empleador Hotelero deberá conceder al menos 96 horas compensadas (o un número mayor de horas que pueda ser establecido por el Ayuntamiento) libres al año para licencia por enfermedad, vacaciones o necesidad personal a los Trabajadores del Hotel a tiempo completo, que se pongan a disposición a petición del Trabajador del Hotel..

(a) Un Trabajador Hotelero a tiempo completo se clasifica como alguien que trabaja al menos 40 horas a la semana o conforme a las políticas del Empleador Hotelero, si es más generoso. Un Trabajador Hotelero a tiempo completo acumulará al menos 96/52 horas de tiempo libre compensado cada semana durante el año calendario en que haya trabajado para el Empleador Hotelero. El tiempo libre compensado no se acumula por trabajos superiores a 40 horas semanales. Los Trabajadores Hoteleros a tiempo completo que trabajen menos de 40 horas a la semana recibirán el tiempo libre compensado en incrementos proporcionales.

(b) Un Trabajador Hotelero a tiempo parcial se clasifica como alguien que trabaja menos de 40

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en techado)

horas semanales o conforme a las políticas del Empleador Hotelero, si es más generoso. Un Trabajador Hotelero a tiempo parcial acumulará tiempo libre compensado en incrementos proporcionales a los acumulados por alguien que trabaje 40 horas a la semana, de acuerdo con la Sección 186.02 B.1.(a).

(c) Reglas Generales Para el Tiempo Libre Compensado.

(i) Un Trabajador Hotelero debe ser elegible para utilizar el tiempo libre compensado acumulado tras los primeros seis meses de empleo o conforme a las políticas de la empresa, lo que ocurra antes.

(ii) Un Empleador Hotelero no puede negar de forma irrazonable la solicitud de un Trabajador Hotelero para utilizar el tiempo libre compensado acumulado.

(iii) El tiempo libre acumulado no utilizado se mantendrá hasta que alcance un máximo de 192 horas, a menos que la política establecida por el Empleador Hotelero sea más generosa.

(iv) Después de que un Trabajador Hotelero alcance el tiempo máximo acumulado de permiso compensado, el Empleador Hotelero deberá proporcionar un pago en efectivo cada 30 días por el tiempo acumulado compensado superior al máximo. Un Empleador Hotelero puede ofrecer a un Trabajador Hotelero la opción de cobrar una parte o la totalidad del tiempo libre compensado acumulado por debajo del máximo, pero, en ningún caso, el Empleador Hotelero debe exigir que el Trabajador del Hotel cobre cualquier tiempo acumulado de vacaciones compensadas. El tiempo libre compensado cobrado se pagará al Trabajador del Hotel al salario que este cobre en el momento de la retirada.

(v) Un Empleador Hotelero no puede implementar ninguna política laboral que considere el tiempo compensado acumulado tomado bajo este artículo como ausencia que pueda resultar en disciplina, despido, suspensión u otra acción adversa.

2. Tiempo Libre No Compensado. Los Empleadores Hoteleros también permitirán que los Trabajadores Hoteleros a tiempo completo tomen al menos 80 horas adicionales al año de días libres no compensados para que se utilicen para licencia por enfermedad del Trabajador Hotelero o de un miembro de la familia inmediata del Trabajador Hotelero cuando haya agotado su tiempo compensado de ese año.

(a) Un Trabajador Hotelero a tiempo completo se clasifica como alguien que trabaja al menos 40 horas a la semana o conforme a las políticas del Empleador Hotelero, si es más generoso. Un Trabajador Hotelero a tiempo completo acumulará al menos 80/52 horas de tiempo libre no compensado cada semana durante el año calendario en que haya trabajado para el Empleador Hotelero. No se acumula tiempo libre no compensado por trabajos superiores a 40 horas semanales. Los Trabajadores Hoteleros a tiempo completo que trabajen menos de 40 horas a la semana recibirán el tiempo libre no compensado en incrementos proporcionales.

(b) Un Trabajador Hotelero a tiempo parcial se clasifica como alguien que trabaja menos de 40 horas semanales o conforme a las políticas del empleador hotelero, si es más generoso. Un Trabajador Hotelero a tiempo parcial acumulará tiempo libre no compensado en incrementos proporcionales a los acumulados por alguien que trabaje 40 horas semanales, de acuerdo con la Sección 186.02 B.2(a).

(c) Normas Generales Para el Tiempo Libre no Compensado.

(i) Un Trabajador Hotelero debe ser elegible para utilizar el tiempo libre no acumulado tras los primeros seis meses de empleo o conforme a las políticas de la empresa, lo que ocurra antes.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

(ii) Un Empleador Hotelero no puede denegar de forma irrazonable la solicitud de un Trabajador Hotelero para utilizar el tiempo libre acumulado no compensado.

(iii) El tiempo libre acumulado no utilizado y no remunerado se mantendrá hasta que alcance un máximo de 80 horas, salvo que la política establecida por el Empleador Hotelero sea más generosa.

(iv) Un Empleador Hotelero no puede implementar ninguna política laboral que considere el tiempo libre no compensado tomado según este artículo como ausencia que pueda resultar en sanción, despido, suspensión u otra acción adversa.

Sección 8. La sección 186.04 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como está vigente a partir del 15 de Diciembre de 2025, se promulga otra vez íntegramente de la siguiente manera (con el texto ~~tachado~~ y el texto adicional subrayado):

SEC. 186.04 BENEFICIOS DE SALUD

A partir ~~del 1 de julio de 2026,~~ de la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza por Iniciativa, los beneficios de salud exigidos por este artículo consistirán en el pago por hora, realizado por un Empleador Hotelero para la provisión de beneficios de atención para un Trabajador Hotelero y sus dependientes, de \$8.35 por hora. A partir del 1 de julio de 2027, los beneficios de salud exigidos por este artículo consistirán en el pago por hora, realizado por un Empleador Hotelero para la provisión de beneficios de salud a un Trabajador Hotelero y a sus dependientes, igual al pago de beneficios de salud vigente para un Empleado de un Empleador prestando servicio al Aeropuerto conforme a la Sección 10.37.3(a)(5) del Código Administrativo de Los Ángeles.

A. Para estar exentos de pagar a los Trabajadores Hoteleros con beneficios de salud según la tasa salarial de la Sección 186. 02. A.2, los Empleadores Hoteleros deberán conservar en el Hotel pruebas de la provisión de dichos beneficios de salud, y dichas pruebas deberán ser proporcionadas a la División cuando solicitadas.

B. Los beneficios de salud incluyen cobertura médica, de visión, salud mental e ingresos por discapacidad. A efectos de este artículo, los beneficios de jubilación, el seguro por muerte accidental y desmembramiento, el seguro de vida y otros beneficios que no proporcionen cobertura médica o relacionada con la salud no se acreditarán en el coste de proporcionar Trabajadores Hoteleros con beneficios para la salud.

C. Si el pago por hora por beneficios de salud del Empleador Hotelero es inferior al exigido por este artículo, la diferencia se pagará al Trabajador Hotelero como salario adicional por hora.

D. No se exige que los beneficios de salud se paguen por horas extra.

E. A partir del 1 de julio de 2027, y cada 1 de julio después, el importe del pago por beneficios de salud proporcionado a un Trabajador Hotelero que trabaje para un Empleador Hotelero se ajustará por un porcentaje igual al aumento porcentual, si lo hay, en el informe de Tarifas Agregadas para Grandes Grupos (LGAR) del Departamento de Salud Gestionada de California, medido desde enero

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

hasta diciembre del año anterior o por una cantidad establecida por el Concejo Municipal, lo que sea mayor. La División anunciará las tarifas ajustadas el 1 de abril, o dentro de las dos semanas siguientes a la publicación del informe LGAR del año anterior, lo que ocurra más tarde, y publicará un boletín anunciando las tarifas ajustadas, que entrará en vigor el 1 de julio de cada año.

Sección 9. La sección 186.07 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como está vigente a partir del 15 de diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente de la siguiente manera:

Este artículo, incluyendo cualquier sanción, multa y otros recursos disponibles aquí dentro, será aplicado por la División conforme a la Sección 188, y siguientes, de este Código. La División podrá promulgar normas y reglamentos consistentes con este artículo para la aplicación de las disposiciones de este artículo. Cualquier norma o reglamento tendrá fuerza y efecto de ley, y podrá ser utilizado por Empleadores Hoteleros, Trabajadores Hoteleros y otras partes para determinar sus derechos y responsabilidades conforme a este artículo.

Sección 10: La sección 186.08 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles se modifica para que se lea como sigue (con el texto borrado marcado con ~~techado~~, y texto adicional subrayado):

SEC. 186.08. SANCIONES Y REMEDIOS PAGABLES AL TRABAJADOR DEL HOTEL.

A. Acción Civil de Cumplimiento por parte de un Trabajador Hotelero, de la Ciudad o de Terceros. Cualquier Trabajador Hotelero perjudicado por una violación de este artículo, el Abogado de la Ciudad o cualquier otra persona o entidad que actúe en nombre del público según lo previsto por la ley estatal aplicable, podrá interponer una acción civil en un tribunal competente contra el Empleador Hotelero. Un Trabajador Hotelero o la Ciudad, al prevalecer, tendrá derecho a cualquier remedio legal o equitativo que sea apropiado para remediar la infracción, incluyendo, sin limitación, el pago o provisión de salarios, beneficios de salud, tiempo libre compensado o Cargos por Servicio retenidos ilegalmente, el pago de sanciones por un importe de hasta ~~\$120~~ \$200 por cada Trabajador Hotelero perjudicado por cada día que la infracción ocurrió o continuó, la reincorporación en el empleo y/o medidas cautelares, así como honorarios y costos razonables de abogados. Por infracciones intencionadas, la cantidad de dinero que se debe pagar a un Trabajador Hotelero perjudicado se triplicará. Cualquier otra persona o entidad que haga cumplir este artículo en nombre del público según lo previsto por la ley estatal aplicable, al prevalecer, sólo tendrá derecho a un remedio equitativo, cautelar y/o restitutivo, así como a honorarios y costos razonables de abogado. Nada en este artículo se interpretará como que restrinja, impida o limita de otro modo una acción administrativa separada o concurrente por parte de la División bajo el Artículo 8 del Capítulo XVIII de este Código, ni una acusación penal bajo el Código Municipal o la ley estatal. Salvo en la medida en que la Ley de Competencia Desleal de California (sección 17208 del Código de Negocios y Profesiones de California) o otra ley aplicable permita un plazo de prescripción más largo, el plazo de prescripción para daños y sanciones bajo este artículo será de tres (3) años.

B. Restitución e Imposición de Sanciones por parte de la División Pagables al Trabajador Hotelero. Todo Empleador Hotelero que infrinja este artículo, o cualquier parte de él, será responsable ante el Trabajador Hotelero cuyos derechos hayan sido violados por cada y todo remedio, incluyendo, pero no limitado a, el pago o provisión a cada Trabajador Hotelero de salarios, beneficios de salud, tiempo libre o Cargos por Servicio retenidos ilegalmente, y una sanción adicional de hasta ~~\$120~~ \$200 por persona agraviada por día que ocurrieron o continuaron las violaciones. Por infracciones intencionadas, la cantidad de dinero que se debe

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en ~~techado~~)

pagar a un Trabajador Hotelero perjudicado se triplicará. Una infracción por retener ilegalmente salarios, pagos de beneficios de salud, tiempo libre compensado o Cargos por Servicio se considerará que continúa desde la fecha inmediatamente posterior a la fecha en que los pagos se debían y eran pagables según lo dispuesto en la Parte 1 (a partir de la Sección 200) de la División 2 del Código Laboral de California, hasta la fecha inmediatamente anterior a la fecha en que se paguen íntegramente las cantidades adeudadas. Por acción de represalia por parte del Empleador Hotelero, el Trabajador Hotelero tendrá derecho a ser reincorporado y a triplicar todos los salarios, beneficios de salud, tiempo libre compensado, o Cargos por Servicios y sanciones adeudadas.

Sección 11. La sección 186.09 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como está vigente a partir del 15 de diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente.

SEC. 186.09. MULTAS ADMINISTRATIVAS Y SANCIONES A PAGAR A LA CIUDA

A. Penalizaciones. Un empleador hotelero que infrinja este artículo, o cualquier parte de él, será responsable ante la Ciudad de una multa de hasta 50 dólares al día que se retengan ilegalmente salarios, pagos de beneficios de salud, tiempo libre compensado o cargos por servicios a un trabajador hotelero. Una infracción por retener ilegalmente salarios, pagos de beneficios de salud, tiempo libre compensado o cargos por servicio se considerará que continúa desde la fecha inmediatamente posterior a la fecha en que los salarios debían ser vencidos y pagaderos según lo dispuesto en la Parte 1 (a partir de la Sección 200) de la División 2 del Código Laboral de California, hasta la fecha inmediatamente anterior a la fecha en que se pagan íntegramente los salarios.

B. Multas administrativas. Se podrá imponer una multa administrativa a la Ciudad por una infracción de cualquier disposición de este artículo según se indique a continuación. La multa administrativa podrá ser aplicada mediante un Aviso de Corrección, según lo dispuesto en la Sección 188.06, emitido al Empleador Hotelero por la División.

INFRACCIÓN Y CANTIDAD DE MULTA

Falta de notificación sobre los salarios, beneficios de salud, beneficios de tiempo libre y requisitos de cargos por servicio según este artículo - Sección 188.03.A del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Incumplimiento de acceso a los registros de nóminas - Sección 188.03.8 del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Incumplimiento de permitir el acceso a los registros requeridos por este artículo - Sección 186.04.A o 188.03.C. del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Falta de mantenimiento de registros de nóminas o de conservación de los registros de nóminas durante cuatro años - Sección 188.03.B del Código Municipal.	Hasta 500 dólares

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en techado)

Falta de permiso para el acceso para la inspección de registros o para entrevistar a empleados - Sección del Código Municipal, 188.03.B o 188.03.C.	Hasta 500 dólares
Represalias por ejercer derechos bajo este artículo - Código Municipal Sección 186.06.	Hasta 1.000 dólares
Falta de proporcionar por escrito el nombre, dirección y número de teléfono del empleador - Artículos 188.03.A o 188.05.D del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Falta de cooperación con la investigación de la División - Sección 188.03.C o 188.05.D del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Falta de presentación de documentos o información a la División en un plazo de 30 días desde la solicitud - Artículos 188.03.B o 188.05.D del Código Municipal.	Hasta 500 dólares
Falta de publicación del Aviso de Corrección a los empleados - Código Municipal Sección 188.06.D.	Hasta 500 dólares

C. Cálculo de multas administrativas. Cada día que existe una infracción constituye una infracción separada y distinta. Cualquier infracción posterior de la misma disposición por parte del mismo Empleador Hotelero dentro de los tres años posteriores a un Aviso de Corrección previa, según lo definido en la Sección 188.06, puede resultar en un aumento del 50 por ciento en la multa administrativa máxima permitida.

D. Pagos a la ciudad; fecha de parto; Penalización por pago tardío.

Las multas administrativas y sanciones municipales deberán pagarse a la Ciudad de Los Ángeles y deberán ser vencidas en un plazo de 30 días desde la fecha del Aviso de Corrección, según se define en la Sección 188.06. El incumplimiento de cualquier empleador hotelero de pagar una multa administrativa o una multa municipal en un plazo de 30 días puede suponer la imposición de una multa adicional por retraso. La multa adicional por retraso será del diez por ciento del importe total de la multa administrativa o sanción municipal impuesta por cada mes en que se impague, sumada a multas administrativas por retraso ya acumuladas y sanciones municipales que permanezcan impagada

E. Sanciones y multas según las Secciones 186.08 y 186.09. La División basará la imposición de sanciones y multas administrativas por incumplimiento de las leyes de la Ciudad en considerar factores, incluyendo pero no limitado a (1) la magnitud del daño causado por la infracción; (2) la naturaleza y persistencia de la infracción; (3) el tiempo durante el cual ocurre la infracción; (4) la frecuencia de las violaciones pasadas; (5) cualquier acción tomada para mitigar la infracción; y (6) la carga financiera para el empleador hotelero.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

Sección 12.La sección 186.10 del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, tal como está vigente desde el 15 de diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente y se modifica para que diga lo siguiente (con el texto borrado marcado con ~~techado~~ y el texto adicional subrayado):

SEC. 186.10. EXENCION.

A.. Convenio colectivo. Todas las disposiciones de este artículo, o cualquier parte del mismo, pueden ser renunciadas en un convenio colectivo legítimo, pero solo si la exención está explícitamente expresa en dicho acuerdo en términos claros y sin ambigüedades. La aplicación unilateral de los términos y condiciones de empleo por cualquiera de las partes en una relación de negociación colectiva no constituirá ni estará permitida como una renuncia total o parcial de las disposiciones de este artículo.

~~B. Exención limitada por dificultades para empleadores hoteleros.~~

~~1. **Solicitud de exención.** La División concederá una exención por dificultades de los requisitos de este artículo, sujeta a la limitación del apartado C más abajo, a cualquier Empleador de Hotel que demuestre que el cumplimiento de este artículo requeriría que el Empleador Hotelero, para evitar la bancarrota o el cierre del hotel del Empleador Hotelero, reduzca su plantilla en más del 20 por ciento o reduzca el total de horas de los Trabajadores de Hoteles en más del 30 por ciento. La División concederá dicha exención por dificultades solo después de revisar la situación financiera del empleador hotelero a cargo del empleador hotelero. Una exención por dificultades concedida en virtud de esta sección será válida por no más de un año. Una determinación de la División de conceder o denegar una solicitud de exención por dificultades bajo esta sección podrá ser apelada ante un examinador de audiencias conforme a las prácticas establecidas de la ciudad para la revisión del examinador de audiencias.~~

~~2. **Notificación de solicitud de exención.** Antes de presentar una solicitud de exención conforme a esta sección, un Empleador Hotelero deberá notificar por escrito la solicitud a todos los Trabajadores del Hotel empleados por el Empleador Hotelero. En un plazo de tres días desde la recepción de una determinación de exención de la División bajo esta sección, un Empleador Hotelero deberá notificar por escrito la determinación a todos los Trabajadores del Hotel empleados por el Empleador Hotelero.~~

~~3. **Salario mínimo y beneficios sanitarios aplicables tras la concesión de una exención por dificultad.** Un Empleador Hotelero que reciba una exención por dificultades bajo esta sección recibirá un retraso de 12 meses para proporcionar cualquier nuevo aumento de salarios y beneficios de salud que ocurra después de la fecha en que la División reciba la solicitud completa de exención por dificultad. Un Empleador Hotelero al que se le conceda una exención debe pagar a un trabajador hotelero la tasa salarial mínima especificada en la Sección 186.02.A.1 y proporcionar los beneficios de atención médica especificados en la Sección 186.04 (o la tasa salarial adicional especificada en la Sección 186.02.A.2 si no se proporcionan beneficios médicos) que estén vigentes en el momento en que el Empleador Hotelero presenta la solicitud de exención.~~

~~**B. C. Exención por parte del empleado** - La División puede renunciar a las disposiciones sanitarias de la Sección 186.04 respecto y a petición de un trabajador individual de hotel que sea elegible para beneficios bajo Medicare, un plan de salud a través del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU., o un plan de salud en el que el cónyuge, pareja de hecho o padre o madre del trabajador de hotel sea participante o suscriptor de otro plan de salud. Un Trabajador Hotelero que reciba esta exención solo tendrá derecho al salario por hora conforme a la Sección 186.02.A.1, y a una tasa salarial adicional de:~~

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en ~~techado~~)

1. \$100 dólares al mes para un empleado a tiempo completo según la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA) y que trabaje al menos 30 horas a la semana o 130 horas al mes; o

2. \$50 dólares al mes para un empleado a tiempo parcial según lo definido por la ACA y que trabaje menos de 30 horas semanales o 130 horas al mes.

Sección 13. La Sección 182.01 del Artículo 2, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles se modifica para que diga lo siguiente (con el texto borrado marcado con ~~techado~~ y el texto adicional subrayado):

SEC. 182.01. DEFINICIONES.

Las siguientes definiciones se aplicarán a este artículo:

A. "**Dormitorio adicional**" significa una habitación de invitados con una cama adicional o camas distintas a las que se encuentran habitualmente en la habitación de invitados, como un catre o una cama plegable.

B. "**Acción laboral adversa**" significa una acción que afecta de forma perjudicial y material, los términos, condiciones o privilegios del empleo, incluyendo pero no limitándose a cualquier acto para despedir, reducir la compensación, reducir horas de trabajo, modificar horarios establecidos, aumentar la carga de trabajo, imponer tarifas o cargos, o cambiar funciones de un trabajador hotelero.

C. "**Habitación de salida**" significa una habitación de huéspedes que debe limpiar un trabajador hotelero debido a la salida del huésped asignado a esa habitación.

D. "**City**" significa la Ciudad de Los Ángeles

E. "**Empleador Hotelero Cliente**" significa un empleador hotelero que obtiene o recibe asignados trabajadores hoteleros para realizar trabajo dentro de su curso habitual de actividad laboral a través de un contratista laboral.

~~FF.~~ "**División**" significará la Oficina de Normas Salariales de la Oficina de Administración de Contratos dentro del Departamento de Obras Públicas.

~~GG.~~ "**Emergencia**" significa una amenaza inmediata para la seguridad pública o un riesgo sustancial de pérdida o destrucción de propiedad.

~~HH.~~ "**Huésped**" significa un huésped registrado de un hotel, una persona que ocupa una habitación con un huésped registrado, o un visitante invitado a una habitación por un huésped registrado u otra persona que ocupe una habitación.

~~II.~~ "**Habitación de invitados**" significa cualquier habitación, suite de habitaciones, unidad de vivienda, cabaña o bungalow destinado a ser utilizado por un huésped de un hotel para dormir temporalmente.

~~JJ.~~ "**Hotel**" significa un establecimiento que proporciona alojamiento temporal a cambio de pago en forma de alojamiento nocturno en habitaciones de huéspedes a clientes de paso durante periodos de treinta días naturales consecutivos o menos, y que puede ofrecer servicios adicionales, como salas de conferencias y

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en ~~techado~~)

reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas disponibles para huéspedes o para el público en general. "Hotel" incluye hoteles, moteles, hoteles de apartamentos, edificios residenciales de ocupación temporal y hoteles de estancia prolongada que alquilan unidades (incluidas unidades con cocina) por menos de treinta días, clubes residenciales privados, cortes turísticas y hostales que contienen tanto alojamientos tipo dormitorio como habitaciones privadas que pueden reservarse, cumpliendo con la definición mencionada anteriormente. "Hotel" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado que se operen en conjunto con un hotel o que se utilicen principalmente para prestar servicios en un hotel. Excepto lo indicado anteriormente, el término "Hotel" tampoco incluye viviendas corporativas, pensiones, pensiones, viviendas de ocupación individual ni alojamientos con licencia dentro de una residencia unifamiliar. "Hotel" no incluye un alquiler a corto plazo, tal como se define en la Sección 12.22 A.32 del Código Municipal.

JK. **"Edificio hotelero"** significa una estructura utilizada como hotel que contiene una o más entradas públicas o de huéspedes en la planta

KL. **"Empleador hotelero"** significa cualquier persona que posea, controle o gestione un hotel en la Ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en calidad de gestión, supervisión o confidencialidad, emplee trabajadores hoteleros para prestar servicios en un hotel en conjunto con el propósito del hotel.

LM. **"Trabajador hotelero"** significa cualquier persona que esté empleada por un empleador hotelero para prestar servicios en un hotel. "Trabajador de hotel" no incluye a un empleado gerencial, supervisor o confidencial.

N. **"Labor"** tiene el mismo significado que el artículo §200 del Código Laboral de California.

O. **"Contratista laboral"** significa una persona o entidad que suministra, con o sin contrato, a un empleador hotelero con trabajadores hoteleros para realizar trabajo, tal como se define aquí, dentro del curso habitual de negocio del empleador hotelero. "Contratista laboral" no incluye ninguno de los siguientes: (A) una organización sin ánimo de lucro legítima que presta servicios a los trabajadores; o (B) una organización laboral legítima, según lo definido en 29 U.S.C. § 152, o un programa de aprendizaje, formación o sala de contratación operada conforme a un acuerdo laboral-gestión.

MP. **"Dispositivo de seguridad personal"** significa un dispositivo electrónico portátil de contacto de emergencia, que incluye pero no limitándose a un botón de pánico, que señala la ubicación del trabajador hotelero y que proporciona contacto directo entre un trabajador hotelero y un guardia de seguridad del hotel o un gerente o supervisor responsable designado por el empleador hotelero para responder a conductas violentas o amenazantes. Un dispositivo de seguridad personal no incluye un silbato, un generador de ruido, una campana de alarma ni un dispositivo similar que no proporcione contacto directo entre el trabajador hotelero y el oficial de seguridad designado.

NQ. **"Encargado de habitación"** significa un trabajador de hotel cuyas principales tareas son limpiar y poner en orden las habitaciones de huéspedes de un hotel.

OR. **"Limpieza de habitaciones"** significa la realización de servicios o tareas necesarias para mantener la limpieza de una habitación física de hotel antes, durante o después de la estancia de un huésped. La limpieza de habitaciones no incluye el tiempo dedicado a mantener u organizar el inventario (por ejemplo, minibar, artículos de aseo, toallas, ropa de cama) ni el tiempo dedicado a entregar dicho inventario a una habitación de

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

invitados cuando no va acompañado de otras tareas de limpieza. La limpieza de habitaciones no incluye el servicio de limpieza ni tareas asociadas a preparar camas ya hechas para dormir cuando no se acompañan de otras tareas de limpieza. La limpieza de habitaciones no incluye actividades preventivas o de mantenimiento cuando sea necesario, como la reparación, sustitución y mantenimiento general de electrodomésticos, aparatos electrónicos, muebles, puertas, ventanas, alfombras, paredes, fontanería y otros accesorios.

PS. "**Habitación de atención especial**" significa una habitación de salida o una habitación de invitados para la cual el ocupante rechazó la limpieza diaria de la habitación el día inmediatamente anterior.

T. "**Curso habitual de negocios**" significa el trabajo regular y habitual de una empresa, realizado dentro o sobre las instalaciones o lugar de trabajo del empleador hotelero cliente.

QU. "**Conducta violenta o amenazante**" significa: (1) cualquier conducta que implique el uso de violencia física o que razonablemente se interprete como una amenaza de uso de violencia física, e incluye, pero no se limita a, violación, agresión (incluida la agresión sexual) y lesiones (incluida la agresión sexual), según lo definido por el Código Penal de California, así como cualquier amenaza o intento de cometer tal acto; o (2) cualquier conducta sexual, o solicitud para mantener relaciones sexuales, dirigida por un huésped a un Trabajador Hotelero sin el consentimiento del trabajador del hotel e incluye, pero no se limita a, exposición indecente según lo definido por el Código Penal de California.

RV. "**Workday**" significa cualquier periodo consecutivo de 24 horas que comience a la misma hora cada día natural

Sección 14. La Sección 182.03 del Artículo 2, Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles es Modificado para que se lea como sigue (con lenguaje borrado marcado con ~~Tacha~~, y language adicional marcado en subrayado):

SECCIÓN 182.03. MEDIDAS PARA PROPORCIONAR UNA COMPENSACIÓN JUSTA POR LA CARGA DE TRABAJO.

A.. Limitación de carga de trabajo. Para hoteles con al menos 45 habitaciones de huéspedes, pero menos de 60, el empleador hotelero no exigirá que un encargado realice una limpieza de habitaciones que importe un total de más de 3.500 ~~4.000~~ pies cuadrados de superficie en cualquier jornada laboral de ocho horas, a menos que el empleador hotelero pague al encargado el doble de la tarifa habitual por cada hora trabajada durante la jornada laboral. Para hoteles con 60 o más habitaciones, un empleador hotelero no exigirá que un encargado realice una limpieza de habitaciones que importe un total de más de 3.000 ~~a 3.500~~ pies cuadrados de superficie en cualquier jornada laboral de ocho horas, a menos que el empleador hotelero pague al encargado el doble de la tarifa habitual por cada hora trabajada durante la jornada laboral. Si durante una jornada laboral se asigna a un asistente de habitación para limpiar cualquier combinación de cinco habitaciones ~~de seis~~ o más habitaciones de atención especial o habitaciones con camas adicionales, la limitación total de carga de trabajo bajo esta sección se reducirá en 500 pies cuadrados por cada habitación de atención especial o habitación con camas adicionales en más de cuatro ~~cinco~~. Si un asistente de habitación debe limpiar el espacio de más de un hotel durante una jornada laboral, la limitación total de carga de trabajo bajo este apartado se reducirá en 500 pies cuadrados por cada edificio adicional del hotel. Si un encargado de habitación debe limpiar el espacio de planta en más de dos plantas de un edificio hotelero, la limitación total de carga de trabajo según este apartado se reducirá en 500 pies cuadrados por cada planta adicional. Las limitaciones contenidas en esta sección se

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

aplican a cualquier combinación de espacios, incluyendo habitaciones de huéspedes, salas de reuniones y otras habitaciones dentro del hotel, y se aplican independientemente del mobiliario, equipamiento o comodidades de dichas habitaciones. El empleador hotelero deberá indicar la superficie real de cada habitación en cualquier asignación escrita de habitaciones que proporcione a los asistentes.

B. Proporción de carga de trabajo. La superficie máxima establecida en el apartado (a) se reducirá de forma prorrateada si un encargado trabaja menos de ocho horas en una jornada laborable, o se le asigna la limpieza de habitaciones durante menos de ocho horas en la jornada laboral, y se incrementará de forma prorrateada por cada hora de horas extra que un encargado trabaje más de ocho horas en una jornada laboral, y se calculará de forma prorrateada por el encargado de habitación si este es asignado a limpiar habitaciones conjuntamente con uno o más otros encargados.

C. Horas extra voluntarias. Un Empleador Hotelero no deberá exigir ni permitir que un trabajador hotelero trabaje más de 10 horas en una jornada laboral a menos que el Trabajador hotelero consienta por escrito hacerlo. El consentimiento de un Trabajador hotelero no será válido a menos que el Empleador hotelero haya informado por escrito antes del consentimiento del Trabajador hotelero, que este puede negarse a trabajar más de 10 horas en una jornada laboral y que el empleador hotelero no le someterá a ninguna acción laboral adversa por negarse a trabajar más de 10 horas en una jornada laboral. Este apartado no se aplicará en caso de emergencia.

D. Desinfección y limpieza diaria de la habitación. Un hotel no debe implementar ningún programa o política por la cual las habitaciones de huéspedes no se desinfecten y limpian después de cada noche que estén ocupadas, incluyendo un programa bajo el cual los huéspedes reciben un incentivo económico para que no se limpie su habitación a diario. Este apartado no impide que un hotel continúe, modifique o establezca un programa medioambiental sostenible, como un "programa verde", bajo el cual se anima a los huéspedes a reutilizar ropa de cama, toallas de baño o artículos similares, ni exige que un hotel limpie cualquier habitación cuando el ocupante ha optado por no recibir dicho servicio sin que el hotel lo solicite o cuando informa al hotel de que no desea ser molestado.

E. Preservación de registros. Cada Empleador hotelero deberá mantener durante al menos tres años un registro del nombre de cada auxiliar, la tasa salarial, el pago recibido, la identificación de las habitaciones limpiadas, la superficie real de cada habitación limpiada, el número de habitaciones de atención especial, el número de edificios hoteleros adicionales, el número de habitaciones adicionales y el total de metros cuadrados limpiados por cada jornada laboral, las horas extra trabajadas en cada jornada laboral, y cualquier consentimiento por escrito proporcionado conforme al apartado C anterior. Un Empleador hotelero deberá poner estos registros a disposición para su inspección y copia a cualquier Trabajador hotelero o representante designado del Trabajador hotelero, salvo que los nombres y otra información personal identificativa de los trabajadores individuales del hotel serán redactados, salvo en la medida en que los registros identifiquen al Trabajador hotelero que realiza la solicitud. El empleador hotelero deberá mantener un registro preciso de los metros cuadrados de cada habitación que los empleados de habitación deben limpiar, y se proporcionará una copia a cualquier trabajador hotelero que solicite dicho registro.

Sección 15. Se añade una nueva Sección 182.04 al Capítulo XVIII, Artículo 2, de la siguiente manera, y las demás Secciones del Artículo 2 se reenumeran en consecuencia:

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

SECCIÓN 182.04. SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJOS DE LIMPIEZA

A. Con efecto a los 30 días siguientes a la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza, un Empleador hotelero que opere un hotel no podrá celebrar ningún contrato nuevo, enmendado o prorrogado, ni verbal ni escrito, ni ningún otro acuerdo, bajo el cual un contratista suministre Trabajadores hoteleros para realizar la limpieza de habitaciones, según se define en la sección 182.02.

B. El Apartado A de esta sección no se aplicará a un contrato temporal entre un Empleador hotelero cliente y un contratista laboral que cumpla los siguientes criterios:

- (1) no dura más de 3 días consecutivos y no está sujeto a renovación durante el mismo año natural;
- (2) aborda una emergencia imprevista; y
- (3) no desplaza ni reduce las horas laborales de ningún empleado hotelero empleado por el empleador hotelero cliente que realiza la limpieza de habitaciones.

C. Un Empleador Hotelero Cliente puede utilizar uno o más contratistas de mano de obra para realizar la limpieza de habitaciones conforme a uno o más contratos temporales según el apartado B de esta sección por un máximo de 15 días durante cualquier año natural.

D. Cada Empleador hotelero deberá mantener durante un periodo de tres (3) años registros que muestren cualquier contrato u otro acuerdo con un contratista laboral para la provisión de trabajadores hoteleros que puedan proporcionar limpieza de habitaciones y documentación de cualquier emergencia imprevista o aumento inesperado de la demanda utilizado para justificar el uso de un contrato temporal o acuerdo conforme al apartado B de esta sección. Un Empleador hotelero deberá poner estos registros a disposición para su inspección y copia a cualquier Trabajador hotelero o representante designado del trabajador que solicite dichos registros.

Sección 16. La Sección 10.37.2 del Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles, tal como está vigente desde el 15 de diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente y se modifica de la siguiente manera (con el lenguaje eliminado marcado con ~~tachado~~ y el texto adicional subrayado):

Sec. 10.37.2 Pago de la compensación mínima a los empleados.

(a) **Salarios.** Un Empleador pagará a un Empleado por todas las horas trabajadas en un Contrato de Servicios o, si es un Contrato de arrendamiento público o licencia, o por un Contratista de un Arrendatario Público o Licenciatar, por todas las horas trabajadas que presten un servicio relacionado con la Ciudad, un salario no inferior a las tarifas horarias establecidas en la autoridad de este artículo.

(1) Salarios no Empleados del Aeropuerto.

(i) Si un Empleador proporciona a un Empleado los beneficios de salud según lo dispuesto en la Sección 10.37.3 de este artículo, el Empleado recibirá lo siguiente:

a. El 1 de julio de 2018, la tarifa salarial para un Empleado será de no menos de \$13.25 dólares por hora.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

b. El 1 de julio de 2019, la tarifa salarial para un Empleado será de no menos de \$14.25 dólares por hora.

c. El 1 de julio de 2020, el salario para un Empleado no será inferior a \$15.00 dólares por hora.

d. El 1 de julio de 2022, y anualmente a partir de entonces, la tarifa salarial por hora pagada a un Empleado será ajustada de acuerdo con cualquier ajuste conforme a la Sección 187.02 D. del Código Municipal de Los Ángeles.

(ii) Si un Empleador no proporciona a un Empleado los beneficios de salud según lo dispuesto en la Sección 10.37.3 de este artículo, el Empleado recibirá el salario aplicable en la Sección 10.37.2(a)(1)(i) y una tasa salarial adicional de \$1.25 por hora.

(iii) La sección 10.37.11 no es aplicable a esta subdivisión.

(2) Salarios de Los Empleados del Aeropuerto.

(i) Si un Empleador que presta servicio al Aeropuerto proporciona a un Empleado beneficios de salud según lo dispuesto en la Sección 10.37.3 de este artículo, el Empleado recibirá los siguientes pagos:

a. A partir del 1 de Julio de 2024, el salario de un Empleado será no inferior a \$19.28 dólares por hora

b. A partir del 1 de julio de 2025, la tarifa salarial de un Empleado será de no menos de \$22.50 dólares por hora.

c. A partir del 1 de julio de 2026, la tarifa salarial para un Empleado será de no menos de \$25.00 dólares por hora.

d. A partir del 1 de Julio de 2027, la tarifa salarial para un empleado no será inferior a \$27.50 dólares por hora.

e. A partir del 1 de Julio de 2028, la tarifa salarial para un Empleado no será inferior a \$30.00 dólares por hora.

f. A partir del 1 de Julio de 2029, y anualmente a partir del 1 de Julio, la salarial por hora para un Empleado de un Empleador que preste servicio al Aeropuerto se ajustará al alza en un porcentaje igual al aumento porcentual, si lo hubiera, en el Índice de Precios al Consumidor para Asalariados Urbanos y Trabajadores Administrativos (CAU-T) para el área metropolitana de Los Ángeles, medida desde Enero hasta Diciembre del año anterior, en un 3%, o por una cantidad establecida por el Ayuntamiento para ese año, lo que sea mayor. La DAA anunciará las tarifas ajustadas el 1 de Febrero, o dentro de las dos semanas siguientes a la publicación del CAU-T del año anterior, lo que ocurra más tarde, y publicará un boletín anunciando los salarios por hora ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de Julio de cada año.

(ii) Si un Empleador que presta servicio al Aeropuerto no proporciona a un Empleado beneficios de salud como se establece en la Sección 10.37.3 de este artículo, el empleado recibirá la tasa salarial aplicable en la Sección 10.37.2(a)(2)(i) y una tasa salarial adicional de la siguiente manera:

a. A partir del 1 de Julio de 2024, un Empleador que preste servicio al Aeropuerto deberá pagar un salario adicional de \$5.95 por hora.

b. A partir del 1 de Julio de 2025, un Empleador que preste servicio al Aeropuerto pagará un salario adicional de \$7.65 por hora.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

c. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza por Iniciativa que establece el aumento en este apartado el 1 de Julio de 2026, un Empleador que preste servicio al Aeropuerto deberá pagar a un Empleado una tarifa salarial adicional ~~por hora~~ de \$8.35 dólares por hora.

d. A partir del 1 de julio de 2027, un Empleador que preste servicio al Aeropuerto deberá pagar a un Empleado una tasa salarial adicional igual al pago de beneficios de salud vigente para un Empleado conforme a la Sección 10.37.3(a)(5).

(3) Un Empleador no puede utilizar propinas o gratificaciones ganadas por un Empleado para compensar los salarios exigidos por este artículo.

(b) **Tiempo de Baja Compensado.** Un Empleador deberá conceder a un Empleado tiempo libre remunerado de la siguiente manera:

(1) Un Empleado que trabaje al menos 40 horas a la semana o que sea clasificado como Empleado a tiempo completo por el Empleador acumulará al menos 96 horas de tiempo libre remunerado al año.

(2) Un Empleado que trabaje menos de 40 horas semanales y que no sea clasificado como Empleado a tiempo completo por el Empleador acumulará horas de tiempo libre remunerado en incrementos proporcionales a los acumulados por un Empleado que trabaje 40 horas semanales.

(3) **Reglas Generales para el Tiempo Libre Compensado.**

(i) Un Empleado debe ser elegible para utilizar el Tiempo Compensado Acumulado después de los primeros 90 días de empleo o conforme a las políticas de la empresa, lo que ocurra antes. El tiempo libre compensado se pagará al salario habitual del Empleado en el momento en que se utilice el tiempo libre compensado.

(ii) Un Empleado puede utilizar las Horas Compensadas Acumuladas por enfermedad, vacaciones o necesidad personal.

(iii) Un Empleador no puede denegar de forma irrazonable la solicitud de un Empleado para utilizar el tiempo libre compensado acumulado. La DAA, a través de regulaciones, puede proporcionar orientación sobre qué se considera irrazonable.

(iv) La DAA puede permitir que la política establecida de tiempo libre compensado establecida por el Empleador se mantenga aunque no cumpla con estos requisitos, si la DAA determina que la política establecida por el Empleador es en general más generosa.

(v) El tiempo libre compensado acumulado no utilizado se mantendrá hasta que el tiempo libre alcance un máximo de 192 horas, salvo que la política establecida por el Empleador sea en general más generosa.

(vi) Después de que un Empleado alcance el tiempo máximo acumulado de permiso compensado, el Empleador deberá proporcionar un pago en efectivo cada 30 días por el tiempo acumulado compensado superior al máximo. Un Empleador puede ofrecer a un Empleado la opción de cobrar una parte o la totalidad del tiempo de baja compensado acumulado del Empleado, pero no deberá exigir que el Empleado liquide ningún tiempo de

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

baja compensado acumulado. El tiempo libre compensado cobrado se pagará al Empleado a la tarifa salarial que este esté ganando en el momento de la retirada.

(vii) Un Empleador no puede aplicar ninguna política laboral irrazonable que considere el tiempo compensado acumulado tomado en virtud de este artículo como ausencia que pueda resultar en disciplina, despido, suspensión u otra acción adversa.

(4) Tiempo de Liberación Compensado. Un Empleador que preste servicio al Aeropuerto y que posea un Acuerdo de Licencia de Proveedor de Servicios Certificado y esté sujeto a este artículo deberá cumplir con los siguientes requisitos adicionales:

(i) Un Empleador de CSPLA proporcionará a un Empleado en el Aeropuerto 16 horas adicionales de tiempo compensado anualmente para asistir y completar cursos de capacitación en respuesta a emergencias aprobados por el Aeropuerto.

(ii) Antes del 31 de Diciembre de 2018, y a partir de entonces anualmente, un Empleado de un empleador de CSPLA deberá completar con éxito las 16 horas de capacitación en respuesta a emergencias.

(iii) Un Empleado de un Empleador de CSPLA contratado después del 31 de Diciembre de 2018 deberá completar las 16 horas de capacitación en respuesta a emergencias desde 120 días desde la primera fecha de contratación.

(iv) Las 16 horas de tiempo de liberación compensadas sólo se utilizarán para asistir a los cursos anuales de capacitación en respuesta a emergencias aprobados por el Aeropuerto. Las 16 horas de liberación compensada no se acumulan ni se trasladan al año siguiente. Las 16 horas de tiempo de liberación compensado no se incluirán como parte de las 96 horas de tiempo libre compensado requeridas por este artículo.

(c) Tiempo Libre no Compensado. Un Empleador deberá conceder a un Empleado tiempo libre no compensado de la siguiente manera:

(1) Un Empleado que trabaje al menos 40 horas a la semana o que sea clasificado como Empleado a tiempo completo por un Empleador acumulará al menos 80 horas de tiempo libre no compensado al año.

(2) Un Empleado que trabaje menos de 40 horas semanales y que no sea considerado empleado a tiempo completo por el Empleador acumulará horas de descanso no compensado en incrementos proporcionales a los acumulados por un Empleado que trabaje 40 horas semanales.

(3) Normas Generales para el Tiempo Libre No Compensado.

(i) Un Empleado debe ser elegible para utilizar el tiempo no compensado acumulado después de los primeros 90 días de empleo o conforme a las políticas de la empresa, lo que ocurra antes.

(ii) El tiempo no compensado sólo puede utilizarse para la licencia por enfermedad por enfermedad de un Empleado o de un familiar directo del Empleado y cuando el Empleado haya agotado su tiempo compensado de ese año.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

(iii) Un Empleador no puede denegar de forma irrazonable la solicitud de un Empleado para utilizar el tiempo libre acumulado no compensado. La DAA, a través de regulaciones, puede proporcionar orientación sobre qué se considera irrazonable.

(iv) El tiempo libre acumulado no utilizado y no compensado se mantendrá hasta que el tiempo libre alcance un máximo de 80 horas, salvo que la política establecida del Empleador sea en general más generosa.

(v) Un Empleador no puede aplicar ninguna política laboral irrazonable que considere el tiempo acumulado de ausencia no compensado tomado en virtud de este artículo como ausencia que pueda resultar en disciplina, despido, suspensión u otra acción adversa.

Sección 17.La Sección 10.37.3 del Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles, tal como está vigente desde el 15 de Diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente y se modifica de la siguiente manera (con el lenguaje marcado con ~~tachado~~ y el texto adicional subrayado):

Sección 10.37.3. Beneficios Para La Salud.

(a) **Beneficios para la salud.** Los beneficios de salud exigidos por este artículo consistirán en el pago por parte de un Empleador de al menos \$1.25 por hora a los Empleados para la provisión de beneficios de atención médica para un Empleado y sus dependientes. A partir del 1 de Julio de 2024, el importe del pago por beneficios de salud proporcionados a un Empleado que trabaje para un Empleador que preste servicio al Aeropuerto será de al menos \$5.95 por hora. A partir del 1 de Julio de 2025, el importe del pago por beneficios de salud proporcionados a un Empleado que trabaje para un Empleador que preste servicio al Aeropuerto será de al menos \$7.65 dólares la hora. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza por Iniciativa que establece el aumento en esta sentencia, el 1 de Julio de 2026, el importe del pago por beneficios de salud proporcionados a un Empleado que trabaje para un Empleador que preste servicio al Aeropuerto será de al menos \$8,35 dólares la hora.

(1) La prueba de la provisión de beneficios debe presentarse a la Autoridad Adjudicataria para calificar para la tasa salarial en la Sección 10.37.2(a) para Empleados con beneficios de salud.

(2) Los beneficios de salud incluyen cobertura sanitaria, dental, visión, salud mental e ingresos por discapacidad. A efectos de este artículo, los beneficios de jubilación, el seguro por muerte accidental y desmembramiento, el seguro de vida y otros beneficios que no proporcionen cobertura médica o relacionada con la salud no se acreditarán para el coste de proporcionar beneficios de salud a los Empleados.

(3) Si el pago por hora de el beneficio de salud del Empleador es inferior al exigido por este artículo, la diferencia se pagará al Empleado como salario adicional por hora.

(4) No es obligatorio que los beneficios de salud se paguen por horas extra

(5) A partir del 1 de Julio de ~~2027~~2026, y anualmente a partir de entonces cada 1 de Julio, el importe del pago por beneficios de salud proporcionados a un Empleado que trabaje para un Empleador que preste servicio al Aeropuerto se ajustará en un porcentaje igual al aumento

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

porcentual, si lo hay, en el informe del Departamento de Salud Gestionada de California de Tarifas Agregadas para Grande Grupos (TAGG), medido de Enero a Diciembre del año anterior, o por una cantidad establecida por el Ayuntamiento, la que sea mayor. El DAA anunciará las tasas ajustadas el 1 de Abril, o dentro de las dos semanas siguientes a la publicación del informe TAGG del año anterior, lo que ocurra más tarde, y publicará un boletín anunciando las tasas ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de Julio de cada año

(b) **Revisión Periódica.** Al menos una vez cada tres años, el Oficial Administrativo de la Ciudad revisará el pago de beneficios de salud realizado por los Empleadores que prestan servicio al Aeropuerto establecido en la Sección 10.37.3(a) para determinar si el pago refleja con precisión el coste de los beneficios de salud y evaluar los impactos del pago de beneficios de salud en los Empleadores y Empleados Aeroportuarios, y deberá transmitir un informe con sus conclusiones al Ayuntamiento.

Sección 18. La sección 10.37.8 del Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles, tal como está vigente a partir del 15 de Diciembre de 2025, se vuelve a promulgar íntegramente de la siguiente manera:

Sec. 10.37.8. La Ciudad es Beneficiaria de Terceros de Contratos Entre Empleador y Subcontratista para el Propósito de Aplicación.

Cualquier contrato que un Empleador ejecute con un Contratista o Subcontratista, según se defina en las Secciones 10.37.1(g) y (n), deberá contener una disposición en la que el Contratista o Subcontratista acepte cumplir con este artículo y designar a la Ciudad como beneficiario tercero previsto para propósito de aplicación directa contra el Contratista o Subcontratista, según lo dispuesto en la Sección 10.37.6 de este artículo.

Sección 19. La sección 10.37.13 del Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles, tal como está en efecto a partir del 15 de Diciembre de 2025, se vuelve a promulgar en su totalidad de la siguiente manera:

Sec. 10.37.13. Interpretación liberal de la Cobertura; Presunción de Cobertura Refutable

Las definiciones de “Beneficiario de Asistencia Financiera de la Ciudad” en la Sección 10.37.1(f), de “Arrendamiento o Licencia Pública” en la Sección 10.37.1(1) y de “Contrato de Servicios” en la Sección 10.37.1(m) deberán interpretarse de manera liberal para avanzar los objetivos políticos de este artículo. Todos los beneficiarios de Asistencia Financiera de la Ciudad que cumplan con los umbrales monetarios de la Sección 10.37.1(f), todos los Arrendamientos o Licencias Públicas (incluidos subarrendamientos y sublicencias) cuando la Ciudad sea arrendadora o licenciante, y todos los contratos de la Ciudad que presten servicios se presumirán cumplir con la definición correspondiente mencionada anteriormente, sujeto, sin embargo, a una determinación de la DAA de no cobertura o exención en cualquier base permitida por este artículo, incluyendo, pero no limitándose a, la no cobertura por no cumplir dicha definición. La DAA establecerá, mediante reglamento, procedimientos para informar a las personas que participen en dichas transacciones con la Ciudad sobre su oportunidad de solicitar una determinación de no cobertura o exención y procedimientos para tomar decisiones sobre dichas solicitudes.

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en techado)

Sección 20. La sección 10.37.15 del Artículo 11, Capítulo 1, División 10 del Código Administrativo de Los Ángeles se modifica para que diga lo siguiente (con el lenguaje marcado con tachado y el texto adicional subrayado):

Sec. 10.37.15. Exenciones.

A petición de un Empleador, la DAA puede exentar el cumplimiento de este artículo. Un Empleador que solicite una exención debe presentar la documentación requerida a la DAA para su aprobación antes de que la exención entre en vigor.

(a) Un Arrendatario Público o Titular de Licencia que emplee no más de siete personas en total dentro y fuera de la propiedad de la Ciudad estará exento. Se considerará que un Arrendatario o Titular de Licencia emplea a no más de siete personas si toda la personal de la empresa ha trabajado una media de no más de 1,214 horas al mes durante al menos tres cuartas partes del año natural anterior. Si un Arrendamiento o Licencia Pública tiene un término superior a dos años, la exención concedida conforme a esta sección expirará tras dos años, pero se renovará en incrementos de dos años.

(b) Organizaciones sin fines de lucro. Las Corporaciones organizadas bajo la Sección 501(c)(3) del Código de Ingresos Internos de los Estados Unidos de 1954, 26 U.S.C. § 501(c)(3), cuyo director ejecutivo perciba un salario que, calculado por horas, es menos de ocho veces el salario más bajo pagado por la corporación, estarán exentas para todos los Empleados excepto los trabajadores de cuidado infantil.

(c) Estudiantes. Los estudiantes de secundaria y universidad que trabajen en un programa de trabajo estudio o empleo de menos de tres meses estarán exentos. Otros estudiantes que participen en un programa de trabajo-estudio estarán exentos si el empleador puede verificar ante la DAA que:

(1) El programa implica trabajo/capacitación para créditos de clase o universitarios y la participación del estudiante en el programa de trabajo-estudio es de duración limitada, con fechas de inicio y finalización definidas; o

(2) El estudiante acuerda mutuamente con el Empleador aceptar un salario inferior a los requisitos de este artículo basado en un componente de capacitación que desee el estudiante.

(d) Nada en este artículo limitará el derecho del Consejo a renunciar a las disposiciones aquí establecidas.

(e) Nada en este artículo limitará el derecho de la DAA a renunciar a las disposiciones aquí mencionadas con respecto y a petición de un Empleado individual que sea elegible para beneficios bajo Medicare, un plan de salud a través del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. o un plan de salud en el que el cónyuge, pareja doméstica o padre del empleado sea participante o suscriptor de otro plan de salud. Un Empleado que reciba esta exención sólo tendrá derecho al salario por hora conforme a la Sección 10.37.2(a)(2)(i) y a una tasa salarial adicional de:

1. \$100 dólares al mes para un empleado a tiempo completo según la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Costo (ACA) y que trabaje al menos 30 horas a la semana o 130 horas al mes; o

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en tachado)

2. \$50 dólares al mes para un empleado a tiempo parcial según lo definido por la ACA y que trabaje menos de 30 horas semanales o 130 horas al mes.

~~(f) Exención por dificultades para Concesionarios Aeroportuarios con menos de 50 empleados.~~

~~(1) Los Concesionarios Aeroportuarios sujetos a un contrato de arrendamiento en el Aeropuerto Internacional de Los Ángeles vigente en el momento de la aprobación de la ordenanza y que tengan menos de 50 empleados pueden solicitar una exención por dificultades de un año de los requisitos de este artículo.~~

~~(2) Solicitud de Exención por Dificultad. La DAA concederá una exención de los requisitos de este artículo a cualquier Concesionario Aeroportuario que demuestre que el cumplimiento de este artículo requeriría que el Concesionario Aeroportuario, para evitar la bancarrota o el cierre de la empresa del Concesionario Aeroportuario, reduzca sus empleados en más del 20 por ciento o reduzca el total de horas de sus empleados en más del 30 por ciento. La DAA concederá dicha exención por dificultades solo después de revisar la situación financiera del Concesionario Aeroportuario a su propio cargo. Una exención concedida bajo esta sección será válida por no más de un año.~~

~~(3) Aviso de Solicitud de exención por dificultad. Antes de presentar una solicitud de exención por dificultad conforme a esta sección, un Concesionario Aeroportuario deberá notificar por escrito la solicitud a todos los Empleados empleados por dicho Concesionario Aeroportuario. Entre tres días desde recibir una determinación de exención de la DAA conforme a esta sección, un Concesionario Aeroportuario deberá notificar por escrito la determinación a todos los Empleados empleados por el Concesionario Aeroportuario.~~

~~(4) Un Concesionario Aeroportuario que reciba una exención por dificultad bajo este Artículo recibirá un retraso de 12 meses para proporcionar cualquier nuevo aumento de salario y beneficios de salud que ocurra después de la fecha en que la DAA reciba la solicitud completa de exención por dificultad. Un Concesionario Aeroportuario al que se le concede una exención por dificultades debe seguir proporcionando a sus Empleados el salario, el pago de salud y otros beneficios que estaban vigentes en la fecha en que el DAA recibió la solicitud de exención por dificultad.~~

Sección 21. Separabilidad.

Si cualquier sección, subsección, sentencia, cláusula, frase o aplicación de esta Ordenanza o cualquier parte de ella es por cualquier motivo considerada inválida o inconstitucional por decisión de cualquier tribunal competente, dicha decisión no afectará la validez de las partes o aplicaciones restantes de esta Ordenanza. Los votantes de la Ciudad de Los Ángeles declaran por lo presente que habrían aprobado esta Ordenanza y cada una de las secciones, subsecciones, subdivisiones, párrafos, oraciones, cláusulas o frases no declaradas inválidas o inconstitucionales sin importar si alguna parte de la ordenanza sería después declarada inválida o inconstitucional.

Sección 22. Medidas Contradictorias.

Esta medida es intencionada para ser exhaustiva. La intención de los votantes de la Ciudad de Los Ángeles es que, si esta medida y una o más medidas relacionadas con el salario mínimo para trabajadores de la Ciudad aparecen en la misma boleta, las disposiciones de la otra medida o medidas se consideren en conflicto con esta medida. En caso de que esta medida reciba un mayor número de votos afirmativos, prevalecerán las

(Lenguaje agregado en subrayado y lenguaje eliminado en techado)

disposiciones de esta medida en su totalidad, y todas las disposiciones de la otra medida o medidas serán nulas y sin sentido.

Sección 23. Fecha de Vigencia.

La ordenanza propuesta que sea objeto de esta iniciativa, una vez aprobada por los votantes en una próxima elección como autorizada por la ley, se considerará adoptada en la fecha en que el Concejo Municipal declare la votación y entrará en vigor diez (10) días después de esa fecha.

Sección 24. Construcción Liberal.

Esta medida es un ejercicio del poder de iniciativa del pueblo de la Ciudad de Los Ángeles para implementar las regulaciones establecidas en la Ordenanza, y debe interpretarse de manera liberal para llevar a cabo estos fines.

Sección 25. Enmiendas.

Esta Ordenanza no podrá ser derogada ni enmendada sin la aprobación de los votantes de la Ciudad de Los Ángeles, siempre que nada de lo aquí dispuesto impida que el Concejo Municipal realice enmiendas que fortalezcan, mejoren o amplíen las protecciones o beneficios que esta Ordenanza otorga a los trabajadores. En la medida en que esta Ordenanza incluya enmiendas a disposiciones que de otro modo se reinstauran en su totalidad, es la intención de los votantes que las partes restablecidas de dichas disposiciones se reinstauren en su totalidad y no puedan ser derogadas ni enmendadas sin la aprobación de los votantes de la Ciudad de Los Ángeles, siempre que nada de lo aquí dispuesto impida que el Concejo Municipal realice enmiendas que fortalezcan, mejoren o amplíen las protecciones o beneficios que esta Ordenanza otorga a los trabajadores.

* * * *

NOTICE TO THE PUBLIC: YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AN “OFFICIAL TOP FUNDERS” SHEET. THIS PETITION MAY BE CIRCULATED BY A PAID SIGNATURE GATHERER OR A VOLUNTEER. YOU HAVE THE RIGHT TO ASK.

**Signers Must Be Registered Voters of the City of Los Angeles
Use Pen Only – Please Print All Information Except for Signature**

SIG#	LN#	NAME OF PETITIONER	ADDRESS	DATE	OFFICE USE ONLY
	1	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	2	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	3	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	4	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	5	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	6	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	7	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	8	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	

*Optional: Birth month and date may be used solely to facilitate the signature verification process.

NOTICE TO THE PUBLIC: YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AN “OFFICIAL TOP FUNDERS” SHEET. THIS PETITION MAY BE CIRCULATED BY A PAID SIGNATURE GATHERER OR A VOLUNTEER. YOU HAVE THE RIGHT TO ASK.

**Signers Must Be Registered Voters of the City of Los Angeles
Use Pen Only – Please Print All Information Except for Signature**

SIG#	LN#	NAME OF PETITIONER	ADDRESS	DATE	OFFICE USE ONLY
	9	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	10	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	11	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	12	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	13	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	14	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	15	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	16	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	

*Optional: Birth month and date may be used solely to facilitate the signature verification process.

NOTICE TO THE PUBLIC: YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AN “OFFICIAL TOP FUNDERS” SHEET. THIS PETITION MAY BE CIRCULATED BY A PAID SIGNATURE GATHERER OR A VOLUNTEER. YOU HAVE THE RIGHT TO ASK.

**Signers Must Be Registered Voters of the City of Los Angeles
Use Pen Only – Please Print All Information Except for Signature**

SIG#	LN#	NAME OF PETITIONER	ADDRESS	DATE	OFFICE USE ONLY
	17	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	18	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	19	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	20	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	21	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	22	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	23	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	24	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	

*Optional: Birth month and date may be used solely to facilitate the signature verification process.

NOTICE TO THE PUBLIC: YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AN “OFFICIAL TOP FUNDERS” SHEET. THIS PETITION MAY BE CIRCULATED BY A PAID SIGNATURE GATHERER OR A VOLUNTEER. YOU HAVE THE RIGHT TO ASK.

**Signers Must Be Registered Voters of the City of Los Angeles
Use Pen Only – Please Print All Information Except for Signature**

SIG#	LN#	NAME OF PETITIONER	ADDRESS	DATE	OFFICE USE ONLY
	25	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	26	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	27	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	28	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	29	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	30	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	31	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	
	32	Print Name	Residence Address (No P.O. Box)	Birthdate *	
		Signature	City Zip	Today's Date	

*Optional: Birth month and date may be used solely to facilitate the signature verification process.

AFFIDAVIT OF CIRCULATOR

(to be completed in the circulator's own hand after above signatures have been obtained)

I, _____, do hereby certify that my present, precise residential address is _____; that I was at least 18 years of age at the time I circulated

this petition for signatures; that each signature on the attached sheets is genuine and was affixed thereto, on the date shown, in my presence by a separate individual, who to me declared himself or herself at the time of signing to be a qualified, registered voter of, the City of Los Angeles and actually residing at the address as above set forth; that each signer's name and address on the attached sheets was either personally written by that signer or completed by someone acting with the authority and on the direction of that signer; and that all of the sheets constituting this petition were fastened together at the time the signatures were appended thereto.

The signatures on this petition were collected between ____/____/____ and ____/____/____, and I witnessed each of the signatures being written onto this petition. I showed each signer a valid and unfalsified "Official Top Funders" sheet, as required by California Elections Code section 107.

I declare under penalty of perjury that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and belief.

Executed on this ____ of ____ at _____, California.
Signature of Circulator _____

DECLARACIÓN JURADA DEL CIRCULANTE

(para ser completado de la propia mano del circulante después de haber obtenido las firmas arriba)

Yo, _____, por este medio de la presente certifico que mi dirección de residencia actual y específica es _____; que tenía por lo menos 18 años de edad al

momento en que hice circular esta solicitud de firmas; que cada una de las firmas en las hojas adjuntas es genuina y fue realizada en la fecha indicada y ante mi presencia por individuos diferentes, quienes se declararon ante mi como votantes registrados y calificados de la Ciudad de Los Angeles, y residentes actuales de la ubicación especificada anteriormente; que cada uno de los nombres y domicilios en las hojas adjuntas fue escrito personalmente por el firmante ó completado por alguien que actúa con la autoridad y bajo la dirección de el firmante; y que todas las hojas que constituyen esta petición estaban unidas al momento en que las firmas fueron adjuntadas.

Declaro que las firmas en esta parte de la petición fueron obtenidas entre las fechas del ____/____/____, al ____/____/____. Declaro también que mostré a cada firmante la hoja válida de "Los Principales Financiadores Oficiales", como es requerido por la seccion 107 del Codigo de Elecciones de California.

Certifico bajo pena de perjuicio que todo lo mencionado arriba es verdadero de acuerdo a mi conocimiento y creencia.

Llevado a cabo el ____ de ____ en _____, California.
Firma del circulante de la petición _____