

INITIATIVE MEASURE TO BE DIRECTLY SUBMITTED TO THE VOTERS

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

Sandra Pellecer Maria Bergara Claudia Velasquez Linda Lopez Guzman Lucy Mijangos

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.

WORKPLACE SECURITY, WORKLOAD, WAGE, AND RETENTION MEASURES FOR HOTEL WORKERS. INITIATIVE ORDINANCE.

The proposed ordinance would require hotels to supply workers with personal security devices and to afford certain protections to workers reporting violent or threatening conduct by hotel guests. The ordinance also would require hotels with 45 rooms or more to pay wage premiums when assigning workloads exceeding specified limits and to obtain written consent from workers who work more than 10 hours in a workday. Hotels demonstrating economic hardship would be able to obtain waivers from the above requirements. The ordinance would also expand the definition of “Hotel” in certain existing City ordinances to include transient occupancy residential structures and it would expand the scope of those ordinances regarding hotel workers: current worker retention rules for airport-area hotels would extend to hotels throughout the City with 50 or more rooms; and current minimum wage requirements for hotels with 150 or more rooms would extend to hotels with 60 or more rooms.

TEXT OF THE PROPOSED MEASURE:

The People of the City of Los Angeles do ordain as follows:

Section 1: A new Article 2 is added to Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code, to read as follows:

HOTEL WORKER PROTECTION ORDINANCE

Section 182.00 Purpose.

Hotel workers who work by themselves in guest rooms are vulnerable to crimes and other threatening behavior, including sexual assault. Ensuring that hotel workers are equipped with personal security devices and supported in their ability to report criminal and threatening behavior to the proper authorities will promote their personal safety from criminal threat and improve public safety overall.

Hotel employees who clean guest rooms are also frequently assigned overly burdensome room cleaning quotas, and can be disciplined for failing to meet these quotas. Overly burdensome room cleaning quotas undermine the public interest in ensuring that hotel room cleaners can perform their work in a manner that adequately protects public health. Such cleaning requirements also interfere with hotel employees’ ability to meet family, community, and personal obligations. This article includes provisions to assure that workers receive fair compensation through a wage premium when their workload assignments exceed defined limits. Ensuring that

hotel workers receive fair compensation for their work assignments will promote the public interest and enable hotel workers to receive fair pay for honest work.

Hotel employees are also frequently assigned unexpected and mandatory overtime, which limits hotel employees' ability to meet family and personal commitments and interferes with their ability to schedule in advance for those commitments. This article prohibits hotel employers from assigning an employee overtime work when their shifts exceed 10 hours in a day without obtaining the worker's informed consent, except in emergencies.

Section 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. "Division" shall mean the Office of Wage Standards of the Bureau of Contract Administration within the Department of Public Works.

F. "Emergency" means an immediate threat to public safety or of substantial risk of property loss or destruction.

G. "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.

H. "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.

I. "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 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.

J. "Hotel building" means a structure used as a hotel that contains one or more ground-floor public or guest entrances.

K. "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.

L. "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.

M. "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.

N. "Room attendant" means a hotel worker whose principal duties are to clean and put in order guest rooms in a hotel.

O. "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.

P. "Special-attention room" means a checkout room or a guest room for which the occupant declined daily room cleaning on the immediately preceding day.

Q. "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.

R. "Workday" means any consecutive 24-hour period commencing at the same time each calendar day.

Section 182.02. Measures to protect hotel workers from violent or threatening conduct.

A. Personal security devices.

1. A hotel employer shall provide a personal security device to each hotel worker assigned to work in a guest room or restroom facility where other hotel workers are not assigned to be present. The personal security device shall be provided at no cost to the hotel worker and shall be maintained in good working order by the hotel employer.

2. A hotel worker may activate a personal security device whenever a hotel worker reasonably believes that violent or threatening conduct or an emergency is occurring in the hotel worker's presence. Immediately prior to or upon activating the device, the hotel worker may cease work and leave the immediate area of danger to await assistance. No hotel worker shall be subject to an adverse employment action for activating a personal security device or for ceasing work to await assistance absent clear and convincing evidence that the hotel worker knowingly and intentionally made a false claim of emergency.

3. A hotel employer shall at all times have a designated and assigned security guard who can receive alerts from personal security devices and can provide immediate on-scene assistance in the event that a personal security device is activated. Hotels with fewer than 60 guest rooms may utilize a hotel supervisor or manager to fulfill the requirement of this subsection. If a hotel employer designates a manager or supervisory hotel staff member pursuant to this subsection, the hotel employer shall provide no fewer than three (3) hours of training to the manager or supervisory hotel staff member on (a) the requirements of this article; (b) instruction on the proper functioning and maintenance of the hotel's personal security devices; and (c) the protocols for responding to an activated personal security device. Such training shall be conducted at least annually, and the hotel employer shall maintain accurate records demonstrating attendance at such trainings.

B. Hotel workers' rights. A hotel worker who brings to the attention of a hotel employer violent or threatening conduct by a hotel guest shall be afforded the following rights:

1. A hotel employer shall immediately allow a hotel worker sufficient paid time to report the violent or threatening conduct to a law enforcement agency and to consult with a counselor or advisor of the hotel worker's choice.

2. A hotel employer shall not prevent, or attempt to prevent, a hotel worker from reporting violent or threatening conduct to a law enforcement agency.

3. A hotel employer shall not take or threaten to take any adverse employment action against a hotel worker based on the hotel worker's decision not to report violent or threatening conduct to a law enforcement agency.

4. Upon request by a hotel worker, a hotel employer shall provide reasonable accommodations to a hotel worker who has been subjected to violent or threatening conduct. Reasonable accommodations may include, but are not limited to, a modified work schedule, reassignment to a vacant position, or other reasonable adjustment to job structure, workplace facility, or work requirements.

C. Notice. A hotel employer shall place on the back of the entrance door to each guest room and restroom facility in a hotel a sign written in a font size of no less than 18 points, that includes the heading "The Law Protects Hotel Workers From Threatening Behavior," provides a citation to this article of the City of Los Angeles Municipal Code, and notifies guests that the hotel employer provides personal security devices to its employees.

D. Training. A hotel employer shall provide annual training to its hotel workers regarding how to use and maintain a personal security device, the hotel employer's protocol for responding to activation of a personal security device, and the rights of hotel workers and obligations of the hotel employer as set forth in this section. Such training shall be provided to hotel workers by the later of thirty days after the effective date of this article or within one month of the hotel worker's date of hire. For hotels having 60 or more guest rooms, hotel employer shall provide the training in each language spoken as the primary language of at least 10% of the hotel's workforce. The hotel employer shall maintain accurate records demonstrating attendance at such trainings.

Section 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 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 3,500 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 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 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 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 182.04. Exemption; Limited waiver for certain hotel employers.

A. Exemption. The requirements of Section 182.03 shall not apply to a hotel fewer than 45 guest rooms.

B. Waiver application. The Division shall grant a waiver from the requirements of this article 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 waiver only after reviewing a hotel employer's financial condition at the hotel employer's expense. A 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 waiver under this section may be appealed to a hearing examiner in accordance with established city practices for hearing examiner review.

C. 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.

Section 182.05. Notice.

A hotel employer shall provide written notice of the hotel workers' rights set forth in this article to each hotel worker at the time of hire or within 30 days of the effective date of this Article, whichever is later. Such written notice shall be provided in English, Spanish, and any other language known by the hotel employer to be spoken by ten percent or more of the hotel workers employed by the hotel employer.

Section 182.06. Retaliatory action prohibited.

No person shall discharge, reduce in compensation, take adverse action against, or otherwise discriminate against any hotel worker for opposing any practice proscribed by this article, for participating in proceedings related to this article, for seeking to enforce their rights under this article by any lawful means, or for otherwise asserting rights under this article. A hotel employer taking any adverse action against any hotel worker who is known to have engaged in any of the foregoing activities within one year preceding the adverse action shall provide to the hotel worker at or before the time of the adverse action a detailed written statement of the reason or reasons for the discharge or other adverse action, including all the facts claimed to substantiate the reason or reasons.

Section 182.07. Administrative regulations.

The Division is authorized to adopt administrative regulations that are consistent with and in furtherance of the provisions of this article. Violations of the administrative regulations adopted pursuant to this section shall constitute violations of this article and shall subject the violator to the penalties set forth in this article.

Section 182.08. Joint Civil Liability.

A hotel employer that contracts with another person, including, without limitation, another hotel employer, a temporary staffing agency, employee leasing agency or professional employer organization, to obtain the services of hotel employees shall share all civil legal responsibility and civil liability for violations of this

Article by that person for hotel workers performing work pursuant to the contract. For the purposes of this subsection, the term “person” shall not include:

(1) A *bona fide* nonprofit organization that provides services to workers;

(2) 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.

Section 182.09. Supersession by collective bargaining agreement.

The provisions of section 182.03, or any part thereof, may be waived pursuant to a bona fide collective bargaining agreement, but only if the waiver is expressly set forth in clear and unambiguous written terms. Neither party to a collective bargaining relationship may waive or supersede any provision of this article by means of unilaterally imposed terms and conditions of employment.

Section 182.10. Civil remedies.

A. Civil action. The City or any aggrieved person may enforce the provisions of this article by means of a civil action.

B. Injunction. Any person who commits an act, proposes to commit an act, or engages in any pattern or practice that violates this article may be enjoined therefrom by a court of competent jurisdiction. An action for injunction under this subsection may be brought by any aggrieved person, by the City Attorney, or by any person or entity who will fairly and adequately represent the interests of an aggrieved person or persons.

C. Damages and penalties. Any person who violates the provisions of this article is liable for any actual damages suffered by any aggrieved person and for statutory damages of \$100 per aggrieved person per day, except that statutory damages for failure to maintain or provide records shall not exceed \$1,000 per day for all affected hotel workers. For willful violations, the amount of monies and penalties to be paid under this subsection shall be trebled.

D. Attorneys’ fees and costs. In a civil action brought under this section, the court shall award the prevailing plaintiff reasonable attorneys’ fees and costs, including expert witness fees.

E. Cumulative remedies. The remedies set forth in this article are cumulative. Nothing in this article shall be interpreted as restricting, precluding, or otherwise limiting a separate or concurrent criminal prosecution under this Code or State law.

F. No criminal penalties. Notwithstanding any provision of this Code or any other ordinance to the contrary, no criminal penalties shall attach for violation of this article.

G. Coexistence with other available relief for deprivations of protected rights. This article shall not be construed to limit an aggrieved person’s right to bring legal action for violation of any other federal, state, or local law.

Section 2: Article 3 of Chapter XVIII of the City of Los Angeles Municipal Code is amended as follows:

A. Section 183.00 of Article 3, Chapter XVIII is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strike through~~, and additional language marked in underline):

SEC. 183.00. PURPOSE.

The Los Angeles International Airport (LAX) is among the world's busiest airports, hosting millions of travelers every year. The City of Los Angeles is responsible for the maintenance and operation of LAX, and as a result of this support, the businesses in the area adjacent to LAX reap significant economic benefits. In particular, the hotels in the LAX area enjoy the highest occupancy rate of all Los Angeles hotels due to their proximity to the airport.

Past business practices at Los Angeles hotels have resulted in mass layoffs of hotel workers. Historically, when corporate ownership or management of a hotel changes, the new operator closes the hotel for renovations and reopens with a new workforce; very few, if any, of the former hotel's employees are retained, and hundreds of workers are displaced. ~~While this practice has become less common most areas in Los Angeles, it nonetheless occurred at an LAX-area hotel during the transfer of the LAX Wyndham to Pacifica Host Hotels. The Wyndham was reopened as the current LAX Radisson, and virtually none of the Wyndham workers were retained to continue performing basic services that are common at every hotel.~~

A transitional retention period upon change of ownership, control, or operation of hotels ensures employment stabilization for a segment of the community. It also alleviates the demands for social services provided by the City and other local governments due to any worker displacement and resulting unemployment. Through this ordinance, the City seeks to maintain the welfare and stability of the ~~LAX-area~~ Los Angeles hotel workforce. Whereas the ~~LAX-area~~ Los Angeles hotels derive a ~~distinct~~ benefit from the City's world-class amenities and infrastructure ~~their location near the airport~~, they have both the ability and responsibility to support the local workforce by engaging in fair employment practices.

- B. Section 183.01(b) of Article 3, Chapter XVIII is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

B. **“Change in Control”** means (1) any sale, assignment, transfer, contribution, or other disposition of all or substantially all of the assets used in the operation of a Hotel or a discrete portion of the Hotel that continues in operation as a Hotel; (2) any sale, assignment, transfer, contribution, or other disposition of a controlling interest (including by consolidation, merger, or reorganization) of an Incumbent Hotel Employer or any person who controls an Incumbent Hotel Employer; or (3) any other event or sequence of events (including a purchase, sale, lease, or termination of a management contract or lease) that causes the identity of the Incumbent Hotel Employer at a Hotel to change. For purposes of this Chapter, a Change in Control shall be defined to occur on the date of execution of the document effectuating the change in control. ~~any sale, assignment, transfer, contribution, or other disposition of all or substantially all of the assets used in the operation of a Hotel or a discrete portion of the Hotel that continues in operation as a Hotel, or a controlling interest (including by consolidation, merger, or reorganization) of the Incumbent Hotel Employer or any Person who controls the Incumbent Hotel Employer (IHE Parent).~~

- C. Section 183.01(D) of Article 3, Chapter XVIII is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strikethrough~~, and additional language marked in underline):

D. **"Hotel"** means a residential building or transient occupancy residential structure located within the area designated by ordinance as the Gateway to LA (Century Corridor) Property Business Improvement District (Century Corridor PBID) that is designated or used for transient lodging and other related services for the public, and containing 50 or more guest rooms, or suites 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. ~~If the Century Corridor PBID ceases to exist, the boundaries at the time of dissolution shall remain in effect for purposes of this article.~~

Section 3: Section 186.01(D) of Article 6, Chapter XVIII of the City of Los Angeles Municipal Code is amended to read as follows (with stricken language marked with ~~strickethrough~~, and additional language marked in underline):

D. **"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 ~~150~~ 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, ~~or~~ 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 all AHEZ Hotels.

Section 4: If any section, subsection, sentence, clause, phrase, or application of this Ordinance 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 People hereby declare that they would have passed this Ordinance and each and every section, subsection, 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.

* * * * *

INICIATIVA DE MEDIDA QUE DEBE PRESENTARSE DIRECTAMENTE A LOS VOTANTES

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

Sandra Pellecer Maria Bergara Claudia Velasquez Linda Lopez Guzman Lucy Mijangos

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.

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO, CARGA DE TRABAJO, SALARIO Y RETENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE HOTELES. INICIATIVA DE ORDENANZA.

La ordenanza propuesta requeriría que los hoteles proporcionen a los trabajadores aparatos personales de seguridad y ofrezcan ciertas protecciones a los trabajadores que denuncien conductas violentas o amenazantes por parte de los huéspedes del hotel. La ordenanza también requeriría que los hoteles con 45 habitaciones o más paguen primas salariales cuando asignen cargas de trabajo que excedan los límites especificados y obtengan el consentimiento por escrito de los trabajadores que trabajan más de 10 horas en una jornada laboral. Los hoteles que demuestren dificultades económicas podrán obtener excepciones de los requisitos anteriores. La ordenanza también extendería la definición de "Hotel" en ciertas ordenanzas de la ciudad existentes para incluir estructuras residenciales de ocupación transitoria y extendería el alcance de esas ordenanzas con respecto a los trabajadores del hotel: las reglas actuales de retención de trabajadores para los hoteles del área del aeropuerto se extenderían a los hoteles en toda la Ciudad con 50 o más habitaciones; y los requisitos actuales de salario mínimo para hoteles con 150 o más habitaciones se extenderían a los hoteles con 60 o más habitaciones.

TEXTO DE LA MEDIDA PROPUESTA:

El Pueblo de la Ciudad de Los Ángeles ordena lo siguiente:

Sección 1: Un nuevo Artículo 2 se agrega al Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, que dice lo siguiente:

ORDENANZA DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR DE HOTELES

Sección 182.00 Propósito.

Los trabajadores de hoteles que trabajan solos en las habitaciones de los huéspedes son vulnerables a delitos y otras conductas amenazantes, incluso la agresión sexual. Garantizar que los trabajadores del hotel están equipados con dispositivos de seguridad personal y respaldados en su capacidad para denunciar comportamientos delictivos y amenazantes a las autoridades correspondientes promoverá su seguridad personal frente a amenazas criminales y mejorará la seguridad pública en general.

A los empleados de hoteles que limpian las habitaciones de los huéspedes también se les asignan con frecuencia cuotas de limpieza de habitaciones excesivamente pesadas, y pueden ser disciplinados por no cumplir con estas cuotas. Las cuotas de limpieza de habitaciones que son demasiado pesadas quebrantan el interés público de garantizar que los limpiadores de habitaciones de hotel puedan realizar su trabajo de una manera que proteja adecuadamente la salud pública. Estos requisitos de limpieza también interfieren con la capacidad de los

empleados del hotel para cumplir con las obligaciones familiares, comunitarias y personales. Este artículo incluye disposiciones para asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa a través de una prima salarial cuando sus asignaciones de carga de trabajo excedan los límites definidos. Asegurar que los trabajadores del hotel reciban una compensación justa por sus asignaciones laborales promoverá el interés público y permitirá que los trabajadores del hotel reciban un pago justo por un trabajo honesto.

A los empleados de hoteles también se les asigna con frecuencia horas extras inesperadas y obligatorias, lo que limita la capacidad de los empleados del hotel para cumplir con los compromisos familiares y personales e interfiere con su capacidad para programar con anticipación esos compromisos. Este artículo prohíbe a los empleadores de hoteles asignar tiempo extra a un empleado cuando sus turnos excedan las 10 horas en un día sin obtener el consentimiento informado del trabajador, excepto en casos de emergencia.

Sección 182.01 Definiciones.

Las siguientes definiciones se aplicarán a este artículo:

A. "Habitación con cama adicional" significa una habitación con una cama o camas adicionales que no sean las habituales dentro de la habitación, como una cuna o una cama plegable.

B. "Acción laboral adversa" significa una acción que afecta de manera perjudicial y material los términos, condiciones o privilegios del empleo, que incluye, entre otros, pero no está limitada a cualquier acto para despedir, reducir la compensación, reducir las horas de trabajo, alterar los horarios de trabajo establecidos, aumentar la carga de trabajo, imponer tarifas o cargos, o cambiar las funciones de un trabajador del hotel.

C. "Habitación de salida" significa una habitación de huéspedes que un empleado del hotel debe limpiar debido a la partida del huésped asignado a esa habitación.

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

E. "División" significa la Oficina de Normas Salariales de la Oficina de Administración de Contratos dentro del Departamento de Obras Públicas.

F. "Emergencia" significa una amenaza inmediata a la seguridad pública o un riesgo sustancial de pérdida o destrucción de propiedad.

G. "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.

H. "Habitación para huéspedes" significa cualquier habitación, conjunto de habitaciones, unidad de vivienda, cabaña o bungalow destinado a ser utilizado por un huésped de un hotel con el propósito de dormir temporalmente.

I. "Hotel" significa un establecimiento que proporciona alojamiento temporal por pago en la forma de alojamiento durante la noche en habitaciones para huéspedes transitorios por períodos de treinta días calendario consecutivos o menos, y puede brindar servicios adicionales, como salones de conferencias y reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas a disposición de los huéspedes o del público en general. "Hotel" incluyendo hoteles, casas de campo, moteles, hoteles de apartamentos, estructuras residenciales de ocupación transitoria y hoteles para estadias prolongadas que alquilan unidades (incluidas las unidades con cocina) por menos de treinta días, clubes residenciales privados, moteles turísticos y pensiones que contienen ambas acomodaciones estilo dormitorio y habitaciones privadas para huéspedes que se pueden reservar, cumpliendo

con la definición establecida anteriormente. “Hotel” también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado que opere en conjunto con un hotel o que se utilice con el propósito principal de brindar servicios en un hotel. Excepto por lo dispuesto anteriormente, el término "Hotel" tampoco incluye viviendas corporativas, pensiones, casa de huéspedes, viviendas de habitación individual o establecimientos de alojamiento y desayuno con licencia dentro de una residencia de una sola unidad. “Hotel” no incluye una Renta a Corto Plazo, como se define en la Sección 12.22 A 32 del Código Municipal.

J. “Edificio de hotel” significa una estructura utilizada como hotel que contiene una o más entradas públicas o para huéspedes en la planta baja.

K. "Empleador de hotel" significa cualquier persona que sea propietario, controle u opere un hotel en la Ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en una capacidad gerencial, de supervisión o confidencial, emplee trabajadores del hotel para brindar servicios en un hotel en conjunción con el propósito del hotel.

L. “Trabajador de hotel” significa cualquier persona que sea empleada por un empleador de hotel para brindar servicios en un hotel. “Trabajador de hotel” no incluye a un empleado gerencial, supervisor o confidencial.

M. "Dispositivo de seguridad personal" significa un dispositivo electrónico portátil de contacto de emergencia, que incluye, entre otros, un botón de pánico, que indica la ubicación del trabajador del hotel y que proporciona contacto directo entre un trabajador del hotel y un guardia de seguridad del hotel o un gerente o supervisor responsable designado por un empleador del hotel para responder a una conducta violenta o amenazante. Un dispositivo de seguridad personal no incluye un silbato, generador de ruido, timbre de alarma o dispositivo similar que no proporcione contacto directo entre el trabajador del hotel y el oficial de seguridad designado.

N. “Asistente de Habitación” significa un trabajador de un hotel cuyas funciones principales son limpiar y poner en orden las habitaciones de los huéspedes en un hotel.

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

P. “Habitación de atención especial” significa una habitación de salida o una habitación para huéspedes por la cual el ocupante rechazó la limpieza diaria de la habitación el día inmediatamente anterior.

Q. "Conducta violenta o amenazante" significa: (1) cualquier conducta que involucre el uso de violencia física o que razonablemente se interprete como una transmisión de una amenaza de uso de violencia física, e incluye pero no se limita a violación, asalto (incluida la agresión sexual) y la agresión (incluida la agresión sexual), según lo define el Código Penal de California, así como cualquier amenaza o intento de cometer tal acto; o (2) cualquier conducta sexual, o solicitud para participar en una conducta sexual, dirigida por un huésped a un trabajador del hotel sin el consentimiento del trabajador del hotel e incluye, pero no se limita a, exposición indecente según lo define el Código Penal de California.

R. “Día laboral” significa cualquier período consecutivo de 24 horas que comienza a la misma hora cada día calendario.

Sección 182.02. Medidas para proteger a los trabajadores del hotel de conductas violentas o amenazantes.

A. Dispositivos de seguridad personal.

1. El empleador de un hotel deberá proporcionar un dispositivo de seguridad personal a cada trabajador del hotel asignado a trabajar en una habitación de huéspedes o en un baño donde no se haya asignado a otros trabajadores del hotel para estar presentes. El dispositivo de seguridad personal se proporcionará sin costo para el trabajador del hotel y el empleador del hotel lo mantendrá en buenas condiciones de funcionamiento.

2. Un trabajador del hotel puede activar un dispositivo de seguridad personal siempre que un trabajador del hotel crea razonablemente que se está produciendo una conducta violenta o amenazante o una emergencia en presencia del trabajador del hotel. Inmediatamente antes o después de activar el dispositivo, el trabajador del hotel puede dejar de trabajar y abandonar el área inmediata de peligro para esperar asistencia. Ningún trabajador del hotel estará sujeto a una acción laboral adversa por activar un dispositivo de seguridad personal o por dejar de trabajar para esperar asistencia en ausencia de evidencia clara y convincente de que el trabajador del hotel, a sabiendas e intencionalmente, hizo una afirmación falsa de emergencia.

3. El empleador de un hotel deberá tener en todo momento un guardia de seguridad designado y asignado que pueda recibir alertas de los dispositivos de seguridad personal y pueda brindar asistencia inmediata en el lugar en caso de que se active un dispositivo de seguridad personal. Los hoteles con menos de 60 habitaciones pueden utilizar un supervisor o gerente del hotel para cumplir con el requisito de esta subsección. Si un empleador del hotel designa a un gerente o miembro del personal supervisor del hotel de conformidad con esta subsección, el empleador del hotel deberá proporcionar no menos de tres (3) horas de capacitación al gerente o al miembro del personal supervisor del hotel sobre (a) los requisitos de este artículo; (b) instrucción sobre el funcionamiento y mantenimiento adecuados de los dispositivos de seguridad personal del hotel; y (c) los protocolos para responder a un dispositivo de seguridad personal activado. Dicha capacitación se llevará a cabo al menos una vez al año, y el empleador del hotel deberá mantener registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

B. Derechos de los trabajadores hoteleros. Un trabajador del hotel que traiga a la atención de un empleador del hotel una conducta violenta o amenazante por parte de un huésped del hotel deberá tener los siguientes derechos:

1. Un empleador del hotel deberá permitir inmediatamente al trabajador del hotel suficiente tiempo pagado para denunciar la conducta violenta o amenazante a una agencia de aplicación de la ley y para consultar con un consejero o asesor de la elección del trabajador del hotel.

2. El empleador de un hotel no impedirá ni intentará evitar que un trabajador del hotel reporte una conducta violenta o amenazante a una agencia de aplicación de la ley.

3. El empleador de un hotel no tomará ni amenazará con tomar ninguna acción laboral adversa contra un trabajador del hotel basándose en la decisión del trabajador del hotel de no denunciar una conducta violenta o amenazante a una agencia de aplicación de la ley.

4. A petición de un trabajador del hotel, el empleador del hotel deberá proporcionar adaptaciones razonables a un trabajador del hotel que haya sido sometido a una conducta violenta o amenazante. Las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otras, un horario de trabajo modificado, una reasignación a un

puesto vacante u otro ajuste razonable a la estructura del trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo o los requisitos laborales.

C. Aviso. El empleador de un hotel colocará en la parte posterior de la puerta de entrada de cada habitación y baño de un hotel un letrero escrito en un tamaño de letra no menor a 18 puntos, que incluya el encabezado “La Ley Protege a los Trabajadores del Hotel de Conductas Amenazantes,” proporcionando la citación de este artículo del Código Municipal de la Ciudad de Los Ángeles y notifica a los huéspedes que el empleador del hotel proporciona dispositivos de seguridad personal a sus empleados.

D. Entrenamiento. Un empleador hotelero deberá proporcionar capacitación anual a los trabajadores del hotel sobre cómo usar y mantener un dispositivo de seguridad personal, el protocolo del empleador del hotel para responder a la activación de un dispositivo de seguridad personal y los derechos de los trabajadores del hotel y las obligaciones del empleador del hotel según lo establecido en esta sección. Tal capacitación se proporcionará a los trabajadores del hotel a más tardar treinta días después de la fecha de vigencia de este artículo o dentro de un mes de la fecha de contratación del trabajador del hotel. Para los hoteles que tienen 60 o más habitaciones, el empleador del hotel debe proporcionar la capacitación en cada idioma hablado como idioma principal de al menos el 10% de la fuerza laboral del hotel. El empleador del hotel deberá mantener registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

Sección 182.03. Medidas para proporcionar una compensación justa por la carga de trabajo.

A. Limitación de la carga de trabajo. Para hoteles con al menos 45 habitaciones pero menos de 60 habitaciones, un empleador de hotel no deberá exigir que un asistente de habitaciones realice limpieza de habitaciones por un total de más de 4,000 pies cuadrados de espacio en el piso en cualquier jornada laboral de ocho horas, a menos que el empleador del hotel pague al asistente de habitación el doble de la tarifa regular de pago del asistente de habitación por cada hora trabajada durante la jornada laboral. Para hoteles con 60 o más habitaciones para huéspedes, un empleador de hotel no deberá exigir que un asistente de habitación realice limpieza de habitaciones por un total de más de 3,500 pies cuadrados de espacio en cualquier día laboral de ocho horas, a menos que el empleador del hotel le pague al asistente de habitación el doble de la tarifa regular de pago del asistente de habitación por cada hora trabajada durante la jornada laboral. Si se asigna a un asistente de habitación durante un día de trabajo para limpiar cualquier combinación de seis o más habitaciones de atención especial o habitaciones con camas adicionales, la limitación de la carga de trabajo total según esta sección se reducirá en 500 pies cuadrados por cada habitación de atención especial o habitaciones con cama adicional por encima de cinco. Si se requiere que un asistente de habitación limpie el espacio del piso en más de un edificio del hotel durante un día laboral, la limitación de la carga de trabajo total bajo esta subsección se reducirá en 500 pies cuadrados por cada edificio adicional del hotel. Si se requiere que un asistente de habitación limpie el espacio del piso en más de dos pisos de un edificio de hotel, la limitación de la carga de trabajo total según esta subsección se reducirá en 500 pies cuadrados por cada piso adicional. Las limitaciones contenidas en esta sección se aplican a cualquier combinación de espacios, incluidas las habitaciones para huéspedes, las salas de reuniones y otras habitaciones dentro del hotel, y se aplican independientemente del mobiliario, el equipo o las comodidades de dichas habitaciones. El empleador del hotel deberá indicar los pies cuadrados verdaderos de cada habitación en cualquier asignación escrita de habitaciones que proporcione a los asistentes de habitación.

B. Prorrateo de la carga de trabajo. El espacio de piso máximo establecido en la subsección (a) se reducirá de manera prorrateada si un asistente de habitación trabaja menos de ocho horas en un día laboral, o se le asigna realizar limpieza de habitación por menos de ocho horas en un día laboral, y deberá ser aumentada sobre una base prorrateada por cada hora de tiempo extra que un asistente de habitación trabaje en exceso de ocho horas en un día laboral, y será calculada sobre una base prorrateada por asistente de habitación si un

asistente de habitación es asignado para limpiar cuartos conjuntamente con uno o más asistentes de habitaciones.

C. Horas extras voluntarias. Un empleador hotelero no deberá exigir ni permitir que un trabajador del hotel trabaje más de 10 horas en una jornada laboral a menos que el trabajador del hotel consienta por escrito en hacerlo. El consentimiento de un trabajador del hotel no será válido a menos que el empleador del hotel le haya informado por escrito al trabajador del hotel antes del consentimiento del trabajador del hotel que el trabajador del hotel puede negarse a trabajar más de 10 horas en una jornada laboral y que el empleador del hotel no someterá al trabajador de hotel a cualquier acción laboral adversa por negarse a trabajar más de 10 horas en una jornada laboral. Esta subsección no se aplicará en caso de una emergencia.

D. Higiene y Limpieza Diaria de la Habitación. Un hotel no implementará ningún programa o póliza por el cual las habitaciones de los huéspedes no se desinfecte y limpie después de todas y cada una de las noches que estén ocupadas, incluyendo un programa en cual los huéspedes reciben un incentivo financiero para que no se limpie su habitación diariamente. Esta subsección no impide que un hotel continúe, modifique o establezca un programa ambiental sostenible, como un "programa ecológico", en virtud del cual se alienta a los huéspedes a reutilizar la ropa de cama, las toallas de baño o artículos similares, ni requiere que el hotel limpie cualquier habitación de huéspedes cuando el ocupante haya optado por no recibir dicho servicio sin que el hotel lo solicite o cuando el ocupante le informe al hotel que no desea que lo molesten.

E. Conservación de registros. Cada empleador de hotel deberá mantener durante al menos tres años un registro del nombre de cada asistente de habitación, la tarifa de pago, el pago recibido, la identificación de las habitaciones que se limpiaron, los pies cuadrados reales de cada habitación limpiada, la cantidad de habitaciones de atención especial, la cantidad de edificios adicionales del hotel, número de dormitorios adicionales y pies cuadrados totales limpiados por cada día de trabajo, horas extra trabajadas por cada día de trabajo y cualquier consentimiento por escrito provisto de conformidad con la subsección (C) anterior. El empleador de un hotel pondrá estos registros a disposición de cualquier trabajador del hotel o del representante designado del trabajador del hotel para su inspección y copia, excepto que los nombres y otra información de identificación personal de los trabajadores individuales del hotel deberán ser redactados excepto en la medida en que los registros identifiquen al trabajador del hotel que está haciendo la solicitud. El empleador de un hotel deberá mantener un registro preciso de los pies cuadrados de cada habitación que los asistentes de habitación sean asignados para limpiar, una copia del cual se proporcionará a cualquier trabajador del hotel que solicite dicho registro.

Sección 182.04. Exención; Exención limitada para ciertos empleadores hoteleros.

A. Exención. Los requisitos de la Sección 182.03 no se aplicarán a un hotel con menos de 45 habitaciones.

B. Solicitud de exención. La División otorgará una exención de los requisitos de este artículo a cualquier empleador hotelero que demuestre que el cumplimiento de este artículo requeriría que el empleador hotelero, para evitar la quiebra o el cierre del hotel del empleador hotelero, reduzca su fuerza laboral en más de 20 por ciento o reducir las horas totales de los trabajadores del hotel en más del 30 por ciento. La División otorgará dicha exención sólo después de revisar la situación financiera del empleador del hotel a expensas del empleador del hotel. Una exención otorgada bajo esta sección será válida por no más de un año. La determinación de la División de otorgar o denegar una solicitud de exención bajo esta sección puede apelarse ante un examinador de audiencias de acuerdo con las prácticas establecidas de la ciudad para la revisión del examinador de audiencias.

C. Aviso de solicitud de exención. Antes de presentar una solicitud de exención de conformidad con esta sección, el empleador del hotel deberá proporcionar un aviso por escrito de la solicitud de exención a todos

los trabajadores del hotel empleados por el empleador del hotel. Dentro de los tres días posteriores a la recepción de una determinación de exención de la División según esta sección, el empleador del hotel deberá proporcionar una notificación por escrito de la determinación a todos los trabajadores del hotel empleados por el empleador del hotel.

Sección 182.05. Aviso.

Un empleador hotelero deberá proporcionar una notificación por escrito de los derechos de los trabajadores del hotel establecidos en este artículo a cada trabajador del hotel en el momento de la contratación o dentro de los 30 días posteriores a la fecha de vigencia de este artículo, lo que ocurra más tarde. Dicho aviso por escrito se proporcionará en inglés, español y cualquier otro idioma que el empleador del hotel sepa que hable el diez por ciento o más de los trabajadores del hotel empleados por el empleador del hotel.

Sección 182.06. Se prohíben las represalias.

Ninguna persona despedirá, reducirá la compensación, tomará medidas adversas o discriminará de otro modo a cualquier trabajador hotelero por oponerse a cualquier práctica proscrita por este artículo, por participar en procedimientos relacionados con este artículo, por tratar de hacer valer sus derechos en virtud de este artículo por parte de cualquier medio legal, o para hacer valer los derechos en virtud de este artículo. Un empleador del hotel que tome cualquier acción adversa contra cualquier trabajador del hotel que se sepa que ha participado en cualquiera de las actividades anteriores dentro del año anterior a la acción adversa deberá proporcionar al trabajador del hotel, en el momento de la acción adversa o antes, una declaración detallada por escrito de el motivo o los motivos del despido u otra acción adversa, incluidos todos los hechos alegados para fundamentar el motivo o los motivos.

Sección 182.07. Regulaciones administrativas.

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

Sección 182.08. Responsabilidad civil conjunta.

Un empleador hotelero que subcontrata a otra persona, incluyendo, sin limitación alguna, a otro empleador hotelero, una agencia de empleo temporal, una agencia de arrendamiento de empleados u organización profesional de empleadores, para obtener los servicios de los empleados del hotel, deberá compartir toda la responsabilidad legal civil y la responsabilidad civil por violaciones de este Artículo por esa persona para los trabajadores del hotel que realizan trabajos de conformidad con el contrato. Para los propósitos de esta subsección, el término "persona" no incluirá:

(1) Una organización *genuina* sin fines de lucro que brinda servicios a los trabajadores;

(2) Una organización laboral *genuina*, cómo se define en 29 USC §152, o un programa de aprendizaje, programa de capacitación o sala de contratación operada de conformidad con un acuerdo obrero-patronal.

Sección 182.09. Sustitución por convenio colectivo.

Las disposiciones de la sección 182.03, o cualquier parte de la misma, se pueden renunciar de conformidad con un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, pero solamente si la renuncia se establece

expresamente en términos claros e inequívocos por escrito. Ninguna de las partes de una relación de negociación colectiva puede renunciar o reemplazar cualquier disposición de este artículo por medio de términos y condiciones de empleo impuestos unilateralmente.

Sección 182.10. Remedios civiles.

A. Acción civil. La Ciudad o cualquier persona agraviada podrá hacer cumplir las disposiciones de este artículo mediante una acción civil.

B. Mandato judicial. Cualquier persona que cometa un acto, se proponga cometer un acto o se involucre en cualquier patrón o práctica que viole este artículo puede ser enjuiciado por un tribunal de jurisdicción competente. Cualquier persona agraviada, el abogado de la ciudad o cualquier persona o entidad que represente justa y adecuadamente los intereses de una persona o personas agraviadas puede entablar una acción judicial bajo esta subsección.

C. Daños y sanciones. Cualquier persona que viole las disposiciones de este artículo es responsable de los daños reales sufridos por la persona agraviada y de los daños legales de \$100 por persona agraviada por día, excepto que los daños legales por no mantener o proporcionar registros no excederán los \$1,000 por día para todos los trabajadores hoteleros afectados. En el caso de infracciones intencionales, se triplicará la cantidad de dinero y multas que se pagarán en virtud de esta subsección.

D. Honorarios y costos de abogados. En una acción civil entablada bajo esta sección, el tribunal otorgará al demandante que prevalezca los honorarios y costos razonables de los abogados, incluidos los honorarios de los testigos expertos.

E. Remedios acumulativos. Los remedios establecidos en este artículo son acumulativos. Nada en este artículo se interpretará en el sentido de restringir, excluir o limitar de otro modo un enjuiciamiento penal simultáneo o separado en virtud de este Código o la Ley Estatal.

F. Sin sanciones penales. No obstante cualquier disposición de este Código o cualquier otra ordenanza en contrario, no se impondrán sanciones penales por la violación de este artículo.

G. Coexistencia con otros alivios disponibles por privaciones de derechos protegidos. Este artículo no se interpretará en el sentido de que limita el derecho de la persona agraviada a emprender acciones legales por violación de cualquier otra ley federal, estatal o local.

Sección 2: El Artículo 3 del Capítulo XVIII del Código Municipal de la Ciudad de Los Ángeles se enmienda de la siguiente manera:

A. La Sección 183.00 del Artículo 3, Capítulo XVIII se enmienda para que lea como sigue (con lenguaje eliminado marcado como ~~tachado~~ y lenguaje adicional marcado en subrayado):

SEC. 183.00. PROPÓSITO.

~~El Aeropuerto Internacional de Los Ángeles (LAX) se encuentra entre los aeropuertos más concurridos del mundo y recibe a millones de viajeros cada año. La Ciudad de Los Ángeles es responsable del mantenimiento y operación de LAX y, como resultado de este apoyo, las empresas en el área adyacente a LAX obtienen importantes beneficios económicos. En particular, los hoteles en el área de LAX disfrutan de la tasa de ocupación más alta de todos los hoteles de Los Ángeles debido a su proximidad al aeropuerto.~~

Las prácticas comerciales pasadas en los hoteles de Los Ángeles han dado lugar a despidos masivos de trabajadores hoteleros. Históricamente, cuando la propiedad corporativa o la administración de un hotel cambia, el nuevo operador cierra el hotel por renovaciones y lo reabre con una nueva fuerza laboral; muy pocos, si es que hay algunos, de los empleados del antiguo hotel son retenidos y cientos de trabajadores son desplazados. ~~Aunque esta práctica se ha vuelto menos común en la mayoría de las áreas de Los Ángeles, sin embargo, ocurrió en un hotel del área de LAX durante la transferencia del LAX Wyndham a Pacifica Host Hotels. El Wyndham fue reabierto como el LAX Radisson actual, y prácticamente ninguno de los trabajadores de Wyndham fue retenido para continuar prestando los servicios básicos que son comunes en todos los hoteles.~~

Un período de retención de transición tras el cambio de propiedad, control u operación de los hoteles asegura la estabilización del empleo para un segmento de la comunidad. También alivia las demandas de servicios sociales provistos por la Ciudad y otros gobiernos locales debido a cualquier desplazamiento de trabajadores y el desempleo resultante. A través de esta ordenanza, la Ciudad busca mantener el bienestar y la estabilidad de la fuerza laboral de los hoteles de Los Ángeles ~~área de LAX~~. Considerando que ~~área de LAX~~ los hoteles de Los Ángeles obtienen un ~~distintivo~~ beneficio de las comodidades e infraestructura de clase mundial de la ciudad ~~por su ubicación cerca del aeropuerto~~, estos tienen tanto la capacidad y la responsabilidad de apoyar a la fuerza laboral local participando en prácticas laborales justas.

- B. Se enmienda la Sección 183.01 (B) del Artículo 3, Capítulo XVIII para que lea como sigue (con lenguaje eliminado marcado como ~~tachado~~ y lenguaje adicional marcado en subrayado):

B. "**Cambio de Control**" significa (1) cualquier venta, cesión, transferencia, contribución u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos utilizados en la operación de un Hotel o una porción discreta del Hotel que continúa en operación como Hotel; (2) cualquier venta, cesión, transferencia, contribución u otra disposición de una participación mayoritaria (incluso mediante consolidación, fusión o reorganización) de un Empleador hotelero titular o de cualquier persona que controle un Empleador hotelero titular; o (3) cualquier otro evento o secuencia de eventos (incluida una compra, venta, arrendamiento o terminación de un contrato de administración o arrendamiento) que haga que cambie la identidad del Empleador hotelero titular en un hotel. Para propósitos de este Capítulo, se definirá que un Cambio de Control ocurrirá en la fecha de ejecución del documento que efectúe el cambio de control. ~~cualquier venta, cesión, transferencia, contribución u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos utilizados en la operación de un hotel o una porción discreta del hotel que continúa en operación como hotel, o una participación mayoritaria (incluso por consolidación, fusión o reorganización) del empleador hotelero titular o de cualquier persona que controle al empleador hotelero titular (matriz IHE).~~

- C. La Sección 183.01 (D) del Artículo 3, Capítulo XVIII se enmienda para que lea como sigue (con el lenguaje eliminado marcado como ~~tachado~~ y el lenguaje adicional marcado en subrayado):

D. "**Hotel**" significa un edificio residencial o una estructura residencial de ocupación transitoria ubicado dentro del área designada por la ordenanza como la entrada al Distrito de Mejoramiento de Negocios de Propiedad de LA (Century Corridor) (Century Corridor PBID) que está designado o utilizado para el alojamiento transitorio y otros servicios relacionados para el público, y que contiene 50 o más habitaciones para huéspedes, o suites de habitaciones o

unidades de vivienda que se pueden alquilar por períodos de 30 días o menos. "Hotel" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado conectado u operado en conjunto con el propósito del edificio, o que brinde servicios en el edificio. "Hotel" no incluye un Alquiler a Corto-Plazo, como se define en la Sección 12.22 A 32 del Código Municipal. ~~Si el PBID del Century Corridor deja de existir, los límites al momento de la disolución permanecerán vigentes para los propósitos de este artículo.~~

Sección 3: Se enmienda la Sección 186.01 (D) del Artículo 6, Capítulo XVIII del Código Municipal de la Ciudad de Los Ángeles para que lea como sigue (con el lenguaje eliminado marcado como ~~tachado~~ y el lenguaje adicional marcado en subrayado):

D. "**Hotel**" significa un edificio residencial o estructura residencial de ocupación transitoria que está designado o utilizado para alojamiento y otros servicios relacionados para el público, y que contiene ~~150~~ 60 o más habitaciones para huéspedes, o suites de habitaciones (las habitaciones contiguas no constituyen una suite de habitaciones) o unidades de vivienda que pueden alquilarse por períodos de 30 días o menos. "**Hotel**" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado conectado u operado en conjunto con el propósito del edificio, o que preste servicios en el edificio. "Hotel" no incluye un Alquiler a Corto-Plazo, como se define en la Sección 12.22 A 32 del Código Municipal. El número de habitaciones, ~~o~~ suites de habitaciones o unidades de vivienda se calculará en base al conteo de habitaciones en la apertura del hotel o en el 31 de diciembre de 2012, el que ocurra más tarde. "**Hotel**" también incluye todos los hoteles AHEZ.

Sección 4: Si alguna sección, subsección, oración, cláusula, frase o aplicación de esta Ordenanza es por alguna razón considerada inválida o inconstitucional por una decisión de cualquier tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no afectará la validez de las partes restantes o aplicaciones de esta Ordenanza. Por la presente, las Personas aquí declaran que habrían aprobado esta Ordenanza y todas y cada una de las secciones, subsecciones, oraciones, cláusulas o frases no declaradas inválidas o inconstitucionales sin importar si alguna parte de la ordenanza sería posteriormente declarada inválida o inconstitucional.
