



Guía Informativa para el Votante del Condado de Orange

VOTO FÁCIL.
VOTO SEGURO.

ELECCIÓN MUNICIPAL ESPECIAL CIUDAD DE ANAHEIM

Martes 3 de octubre de 2023

Vota por correo a partir del 5 de septiembre

¡OPCIONES PARA VOTAR Y DETALLES EN EL INTERIOR!



Para información sobre votar en casa, votar en persona y votar con anticipación
visita ocvote.gov/votecenter



Considera votar desde
tu casa - tu boleta esta
incluida



Múltiples opciones para devolver
tu boleta - por medio de un buzón
electoral seguro o por correo



Vota en persona en los
Centros de votación
23 Sept. - 3 Oct., 2023

Información Importante

Fechas para Recordar

SEPTIEMBRE/OCTUBRE

DOM	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
OCT 1	2	3	4	5	6	7

Martes, 5 de septiembre de 2023
Comienza la Votación de Voto por Correo

Lunes, 18 de septiembre de 2023
Último Día para Registrarte para Votar

Sábado, 23 de septiembre de 2023
Se Abren Centros de Votación Selectos

Sábado, 30 de septiembre de 2023
Se Abren Todos los Centros de Votación

Martes, 3 de octubre de 2023
Último día para Votar

¿Puedo votar si me registro después de la fecha límite de registro?

Sí, en California, el registro condicional de votantes extiende el plazo de registro por 15 días a los votantes elegibles, permitiéndoles registrarse y votar provisionalmente 14 días antes de las elecciones y en el Día de las Elecciones, en la oficina del Registro de Votantes, ubicada en 1300 S. Grand Ave., Bldg C/Edificio C, Santa Ana, 92705 o en cualquier Centro de Votación. Para más información, visite ocvote.gov/conditional-voter-reg.

¿Cómo devuelvo mi boleta de Votación por Correo?

Cada votante en Anaheim recibirá una boleta de votación por correo. Marque su boleta, luego siga las instrucciones en el sobre oficial para firmar y sellar su boleta en el sobre con franqueo pagado provisto. Luego, puede enviar su boleta por correo para que tenga el matasellos del Día de las Elecciones y se reciba el séptimo día después del Día de las Elecciones, deje su boleta en cualquier buzón de boletas electorales o Centro de Votación en Anaheim, o entregue personalmente su boleta en la oficina del Registro Electoral del Condado de Orange en 1300 S Grand Ave., Bldg. C /Edificio C, Santa Ana, CA 92705.

Si no puede devolver su boleta, puede usar su sobre de Votación por Correo para autorizar a alguien en quien confíe a que la devuelva por usted. Si entrega su boleta en un Centro de Votación, un empleado asegurará de que su sobre se llene correctamente.

Acceso Remoto para la Votación por Correo

Cualquier votante puede emitir su voto usando un sistema certificado de Acceso Remoto para la Votación por Correo (RAVBM). La boleta electrónica puede descargarse a la computadora del votante, marcarse usando la propia computadora del votante o tecnología de asistencia, luego imprimirse y devolverse siguiendo las instrucciones incluidas con la boleta electrónica.

Para obtener información adicional, visite ocvote.gov/ravbm. Para ayuda, llame al 714-567-7600 o correo electrónico ravbm@ocvote.gov.

A más tardar siete días antes del Día de la Elección, el votante puede solicitar al funcionario electoral del condado que le envíe o entregue una boleta que los votantes con discapacidades puedan leer y marcar de manera privada e independiente de conformidad con la Ley Federal Help America Vote de 2002 (52 U.S.C. Sec. 20901 et seq.).

Boletas de Reemplazo

Si necesita una boleta de reemplazo, llámenos al 714-567-7600, visite ocvote.gov/replacement o vaya a cualquier Centro de Votación abierto durante el período de votación en persona.

Ayuda para votar disponibles en los Centros de Votación

Se ha hecho todo lo posible para garantizar que todos los Centros de Votación cumplan con los estándares de accesibilidad. Los Centros de Votación contarán con:

- Máquinas de votación accesibles para marcar tu boleta
- Intérprete de Lenguaje de Señas Estadounidense a través de videoconferencia
- Votación desde la banqueta con boleta de papel
- Asistencia adicional a petición

Los votantes que no puedan marcar una boleta pueden traer hasta dos personas para asistirles en la votación (§ 14282 (b)).

Ayudaremos a los votantes con discapacidades a tener una experiencia exitosa al votar. Estamos comprometidos a garantizar que todos los votantes tengan la oportunidad de votar de forma independiente. Para ayuda adicional, llama a nuestra oficina al 714-567-7600 o al 1-888-628-6837.



Asistencia de Idiomas para el Votante

Información de asistencia de idiomas requerida por la ley estatal

Las boletas de referencia traducidas en Tagalo y Farsi (Persa) de los distritos elegibles estarán disponibles en todos los Centros de Votación en la Ciudad de Anaheim o en la oficina del Registro Electoral. También puede emitir una boleta de Votación por Correo en persona en un Centro de Votación. Para conocer los horarios y las ubicaciones, consulte la sección de ubicaciones de los centros de votación de esta guía o visite ocvote.gov/voting.

A más tardar siete días antes del día de la elección, el votante puede solicitar que se le envíe por correo una boleta de votación por correo en Español, Vietnamita, Chino o Coreano, o una boleta de referencia traducida en Tagalo o Farsi (Persa).

Los votantes en distritos elegibles pueden solicitar una boleta de referencia traducida por medio de la postal incluida con estampilla postal prepagada en la contraportada de esta guía o llamando a nuestra oficina al:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

Ang mga isinaling sangguniang balota sa Tagalog at Farsi (Persian) ng mga kuwalipikadong presinto ay makukuha sa lahat ng Sentro ng Pagboto sa Lunsod ng Anaheim o sa opisina ng Tagapagrehistro ng mga Botante. Maaari ka ring magpatala ng isang balota ng Pagboto sa Pamamagitan ng Koreo sa isang Sentro ng Pagboto. Para sa mga oras at lokasyon, pumunta sa seksyon ng mga lokasyon ng Sentro ng Pagboto o bumisita sa ocvote.gov/voting.

Hindi lagapas ng pitong araw bago ang araw ng eleksyon, maaaring humiling ang botante ng balota ng pagboto sa pamamagitan ng koreo na nasa wikang Kastila, Vietnamese, Tsina, o Korea, o isang nakasaling sangguniang balota sa Tagalog o Farsi (Persian) na ipadala sa kanila sa pamamagitan ng koreo.

Ang mga botante sa mga kuwalipikadong presinto ay maaaring humiling ng isang nakasaling sangguniang balota sa pamamagitan ng bayad na ang selyo na postcard, o makipag-ugnayan sa aming tanggapan sa:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

برگه‌های رأی مرجع ترجمه‌شده به زبان تاگالوگ و فارسی (پارسی) حوزه‌های انتخاباتی واجد شرایط در تمامی مراکز رأی‌گیری در شهر Anaheim یا دفتر ثبت رأی‌دهندگان در دسترس خواهد بود. همچنین می‌توانید برگه رأی پستی را به‌صورت حضوری در یک مرکز رأی‌گیری بیاندازید. برای اطلاع از ساعات کاری و نشانی مراکز رأی‌گیری، به بخش مکان‌های «مرکز رأی‌گیری» این راهنما مراجعه کنید یا از وبسایت ocvote.gov/voting بازدید کنید.

حداکثر هفت روز قبل از روز انتخابات، رأی‌دهنده می‌تواند درخواست کند که برگه رأی پستی به زبان‌های اسپانیایی، ویتنامی، چینی یا کره‌ای در اختیار او قرار گیرد یا برگه رأی مرجع ترجمه‌شده به زبان تاگالوگ یا فارسی (پارسی) برای او پست شود.

رأی‌دهندگان در حوزه‌های انتخاباتی واجد شرایط می‌توانند از طریق کارت پستی که هزینه‌های پستی آن از قبل پرداخت شده، برگه رأی مرجع ترجمه‌شده درخواست کنند، یا با دفتر ما تماس بگیرند:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language



Asistencia de Idiomas para el Votante

Información de asistencia de idiomas requerida por la ley estatal (continuación)

योग्य परिसरों के टैगालॉग और फ़ारसी (पर्शियाई) में अनुवादित संदर्भ मतपत्र, Anaheim शहर के सभी मतदान केंद्रों या मतदाता रजिस्ट्रार के कार्यालय में उपलब्ध होंगे। आप किसी मतदान केंद्र में व्यक्तिगत रूप से भी डाक-द्वारा-मतदान के मतपत्र डाल सकते हैं। समय और स्थान की जानकारी के लिए इस गाइड का मतदान केंद्र स्थान नामक अनुभाग देखें या ocvote.gov/voting पर जाएँ।

एक मतदाता, चुनाव से कम-से-कम सात दिन पहले स्पेनिश, वियतनामी, चीनी या कोरियाई में डाक-द्वारा-मतदान का मतपत्र; या टैगालॉग या फ़ारसी (पर्शियाई) में अनुवादित संदर्भ मतपत्र का अनुरोध कर सकता है।

योग्य परिसरों के मतदाता, पोस्टेज-पेड पोस्टकार्ड के माध्यम से अनुवादित संदर्भ मतपत्र का अनुरोध कर सकते हैं, या हमारे कार्यालय से निम्नलिखित पर संपर्क कर सकते हैं:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

વાયક વિસ્તારોના ટાગાલોગ અને ફારસી (પર્સિયન) માં અનુવાદિત સંદર્ભ મતપત્રો Anaheim શહેરના તમામ મત કેન્દ્રો અથવા મતદારોની રજિસ્ટ્રાર ઓફિસ પર ઉપલબ્ધ રહેશે. તમે મત કેન્દ્ર પર રૂબરૂ જઈને પણ મેઇલ-દ્વારા-મત મતપત્રક આપી શકો છો. સમય અને સ્થાન માટે, આ માર્ગદર્શિકાના મત કેન્દ્ર સ્થાન વિભાગ પર જાઓ અથવા ocvote.gov/voting ની મુલાકાત લો.

યૂંટણીના દિવસના સાત દિવસ પહેલાં સુધી, મતદાર સ્પેનિશ, વિયેતનામીસ, યાઇનીઝ અથવા કોરિયનમાં મેઇલ-દ્વારા-મત મતપત્ર માટે વિનંતી કરી શકે છે અથવા ટાગાલોગ અથવા ફારસી (પર્સિયન) માં અનુવાદિત સંદર્ભ મતપત્ર તેમને મેઇલ કરવા માટે વિનંતી કરી શકે છે.

વાયક વિસ્તારના મતદારો સમાવિષ્ટ પોસ્ટેજ-પેઇડ પોસ્ટકાર્ડ દ્વારા અનુવાદિત સંદર્ભ મતપત્રની વિનંતી કરી શકે છે અથવા અમારી ઓફિસનો અહીં સંપર્ક કરી શકે છે:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

タガログ語およびペルシア語に翻訳された対象選挙区の参照用投票用紙は、Anaheim市内のすべての投票センターまたは有権者登録事務局の事務所で入手できます。また、郵便投票用投票用紙を投票センターに持参して、直接投票することもできます。時間と場所については、本ガイドの投票センターの場所のセクションを参照するか、ocvote.gov/votingをご覧ください。

投票日の7日前までに、有権者はスペイン語、ベトナム語、中国語、韓国語の郵便投票用投票用紙、またはタガログ語またはペルシア語に翻訳された参照用投票用紙を郵送してもらうように請求することができます。

対象選挙区の有権者は、同梱の郵便料金支払い済みのはがきによるか、以下に示す当方の事務所にご連絡いただくことにより、翻訳された参照用投票用紙を請求できます。

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

Videoconferencia

Los votantes también podrán recibir asistencia con el idioma a través de videoconferencias en todos los Centros de Votación.

El apoyo de idiomas incluye: Español, Vietnamita, Chino, Coreano y Lenguaje de Señas Estadounidense (ASL).



Ubicaciones de los Centros de Votación



Encuentra la ubicación más cercana

23 de septiembre - 29 de septiembre, sábado a viernes 8am-5pm - *Se Abren Centros de Votación Selectos*

30 de septiembre - 2 de octubre, sábado a lunes 8am-8pm - *Se Abren Todos los Centros de Votación*

Martes 3 de octubre, 7am-8pm - *Se Abren Todos los Centros de Votación*

**Indica la opción de entrega de boletas en el autoservicio*

ANAHEIM

Downtown Anaheim Youth Center	Abre el 23 de septiembre	225 S Philadelphia St	Estacionamiento en Center St, E de Anaheim Blvd
East Anaheim Community Center	Abre el 23 de septiembre	8201 E Santa Ana Canyon Rd	Entre Festival Center & Weir Canyon Rd
West Anaheim Youth Center	Abre el 23 de septiembre	320 S Beach Blvd	Entre Lincoln Ave & Orange Ave
Brookhurst Community Center	Abre el 30 de septiembre	2271 W Crescent Ave	Entre Brookhurst St & Gilbert St
Canyon Hills Branch Library*	Abre el 30 de septiembre	400 S Scout Trail	Esquina NE de Nohl Ranch Rd
Ponderosa Park Family Resource Center	Abre el 30 de septiembre	320 E Orangewood Ave	Entre Haster St & Lewis St

SANTA ANA

Orange County Registrar of Voters	Abre el 23 de septiembre	1300 S Grand Ave, Bldg C/Edificio C	Esquina SO de la McFadden Ave
-----------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

Todos los sitios de los Centros de Votación cumplen con los requisitos de accesibilidad utilizables, a menos que se indique lo contrario.

Para obtener una lista completa de las ubicaciones de los centros de votación, visite ocvote.gov/votecenter.



Ubicaciones de los Buzones de Boletas



Encuentra la ubicación más cercana

Disponibles 24/7 desde el 5 de septiembre hasta el 3 de octubre a las 8pm.

ANAHEIM

ARTIC	Caminar	2626 E Katella Ave	Entrar en Douglass Rd
Boysen Park	Caminar	951 S State College Blvd	Entrar en Vermont Ave
Chaparral Park	Caminar	1770 W Broadway	Entre Agate St & Euclid St
East Anaheim Community Center	Caminar	8201 E Santa Ana Canyon Rd	Entre Festival Center & Weir Canyon Rd
Euclid Branch Library	Caminar	1340 S Euclid St	Entre Ball Rd & Cerritos Ave
Granada Square	Auto y Caminar	1048 N State College Blvd	Esquina NE de La Palma Ave
Magnolia Baptist Church	Solo Auto	720 S Magnolia Ave	Entre Ball Rd & Orange Ave
Peralta Canyon Park	Caminar	115 N Pinney Dr	Entrar en E Gerda Dr
Ponderosa Family Resource Center	Caminar	320 E Orangewood Ave	Entre Haster St & Lewis St
Sage Park	Caminar	1313 W Lido Pl	A la salida de W North St, E of Loara St
St. Boniface Catholic Church	Caminar	120 N Janss St	Esquina NO de Harbor Blvd & Lincoln Ave
St. Justin Martyr's Catholic Church	Solo Auto	2050 W Ball Rd	Esquina de SE de W Ball Rd & Empire St

SANTA ANA

Orange County Registrar of Voters	Auto y Caminar	1300 S Grand Ave, Bldg C/Edificio C	Esquina SO de la McFadden Ave
-----------------------------------	----------------	-------------------------------------	-------------------------------

Todos los buzones de boletas cumplen con los requisitos de accesibilidad de uso a menos que figure como solo auto.

Para obtener una lista completa de todas las ubicaciones de los buzones de boletas, visite ocvote.gov/dropbox.



Guía Informativa para el Votante

Información de la Elección Municipal Especial de la Ciudad de Anaheim

De conformidad con las Secciones 1300 y 1303 de la Carta Constitutiva de la Ciudad de Anaheim y las Secciones 1405 y 9215 del Código Electoral de California, se convoca y ordena que se lleve a cabo en la Ciudad de Anaheim el martes 3 de octubre de 2023 una elección municipal especial con el propósito de presentar una iniciativa de ley que proponga un salario mínimo y una ordenanza de retención de trabajadores, seguridad y cantidad de trabajo a los votantes calificados de la Ciudad.

Las siguientes páginas contienen:

Iniciativa de ley y documentos de respaldo. Estos incluyen el texto completo, el análisis imparcial y los argumentos.

Todos los documentos de la iniciativa de ley se imprimen exactamente como se archivaron.

LOS ARGUMENTOS A FAVOR O EN CONTRA DE LAS LEYES PROPUESTAS SON LAS OPINIONES DE LOS AUTORES.



Iniciativas de Ley-A

A

Ciudad de Anaheim, Ordenanza de Iniciativa sobre el Salario Mínimo, la Retención de Trabajadores y la Seguridad y la Cantidad de Trabajo de los Trabajadores de Hoteles y Centros de Eventos

¿Debería adoptarse una ordenanza para aumentar, dentro de 10 días después a la declaración de la aprobación de los votantes, el salario mínimo por hora pagadero a los trabajadores de hoteles y centros de eventos a \$25 y con un aumento anual mínimo del 3% a partir de 2026, para otorgar derechos de retención temporal a dichos trabajadores y para exigir medidas de seguridad y restricciones de cantidad de trabajo para los trabajadores del hotel?

Qué significa su voto

SÍ	NO
Un voto SÍ a la Iniciativa de Ley A impondría estos nuevos requisitos de empleo para los trabajadores de los hoteles y centros de eventos de Anaheim.	Un voto NO a la Iniciativa de Ley A se opone a estos nuevos requisitos de empleo para los trabajadores de los hoteles y centros de eventos de Anaheim.

A favor y en contra

A FAVOR	EN CONTRA
Barbara Standley Empleada Hotelera	Jose Diaz Miembro del Concejo, Ciudad de Anaheim
Josefina Perez Camarera de Hotel	Natalie Meeks Miembro del Concejo, Ciudad de Anaheim
Maria Aldana Camarera de Hotel	Brent Finlay Presidente & CEO, YMCA Familiar de Anaheim
Mayra Jimenez Camarera de Hotel	Jose Duran Presidente, Asociación de Policías de Anaheim
Celia Lopéz Camarera de Hotel	Greg Badalian Propietario, Hoteles Tropicana & Camelot



Iniciativas de Ley-A

Texto Completo de la Iniciativa de Ley A
Ciudad de Anaheim

La Gente de la Ciudad de Anaheim decreta lo siguiente:

Sección 1: se agrega el nuevo Capítulo 6.100 al Título 6 del Código Municipal de Anaheim, de la manera siguiente:

Título 6—SALUD PÚBLICA Y SEGURIDAD

Capítulo 6.100—PROTECCIÓN, RETENCIÓN Y SALARIO MÍNIMO DE LOS TRABAJADORES DE HOTELES Y CENTROS DE EVENTOS

6.100.010. PROPÓSITO.

.010 Los trabajadores de hotel que trabajan por sí mismos en habitaciones de huéspedes son vulnerables a delitos y otras conductas amenazantes, incluidas las agresiones sexuales. Al garantizar que los trabajadores de hotel estén equipados con dispositivos de seguridad personal y que cuenten con apoyo en su capacidad para denunciar conductas delictivas y amenazantes ante las autoridades competentes, se promoverá su seguridad personal frente a las amenazas delictivas y se mejorará la seguridad pública en general.

Los trabajadores de hoteles que limpian habitaciones se les asignan cupos de limpieza excesivos y es posible que se les sancione por no cumplir con estos cupos. Los cupos de limpieza de habitaciones excesivos socavan el interés público por garantizar que estas personas puedan realizar su trabajo de una manera que proteja adecuadamente la salud pública y que reciban un trato respetuoso y digno. Este capítulo incluye disposiciones para garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa a través de una prima salarial cuando sus asignaciones de carga de trabajo excedan los límites definidos. Garantizar que los trabajadores de los hoteles reciban una compensación justa por sus asignaciones de trabajo promoverá el interés público y permitirá que los trabajadores del hotel reciban un salario justo por un trabajo honesto.

Actualmente, a los trabajadores de hoteles se les suelen asignar horas extras inesperadas y obligatorias, lo que limita la capacidad de los trabajadores de hoteles para cumplir con sus compromisos familiares y personales, e interfiere con su capacidad de programar con anticipación esos compromisos. Este capítulo prohíbe a los empleadores hoteleros, salvo en caso de emergencia, asignar a un empleado trabajo de horas extras obligatorias cuando el turno del empleado excede las diez (10) horas en un día a menos que el trabajador haya dado su consentimiento informado.

.020 A menudo, cuando cambia la propiedad corporativa o la administración de un hotel o centro de eventos, el nuevo operador cierra el hotel o centro de eventos para renovarlo y reabre con personal nuevo; muy pocos, si es que hay alguno, de los antiguos trabajadores del hotel o centro de eventos conservan su trabajo y cientos de trabajadores son despedidos. Un período de retención transitorio al cambiar de propiedad, control u operación garantiza la estabilización del empleo para un segmento de la comunidad. También alivia la demanda de servicios sociales proporcionados por la Ciudad y otros gobiernos locales debido al desplazamiento de trabajadores y el desempleo resultante. Mediante esta ordenanza, la Ciudad busca mantener el bienestar y la estabilidad de la fuerza laboral de hoteles y centros de eventos de Anaheim.

.030 Los salarios pagados a los trabajadores en hoteles y centros de eventos suelen ser económicamente restrictivos y pueden impedir que estos trabajadores ejerzan su poder adquisitivo en los negocios locales, lo que repercute en la economía local. Además, estos trabajadores, que a menudo viven al día de sueldo a sueldo, con frecuencia se ven obligados a tener dos o tres trabajos para proporcionar comida y alojamiento a sus familias. También dependen del sector público como proveedor de servicios de apoyo social y, por lo cual la Ciudad tiene interés por promover un entorno laboral que proteja los recursos del gobierno. Al exigir el pago de un salario mínimo más alto, este capítulo beneficia ese interés.

La igualdad de ingresos es uno de los problemas económicos, sociales y de derechos civiles más apremiantes a los que se enfrenta Anaheim. Al exigir un salario mínimo más alto, la Ciudad busca promover la salud, la seguridad y el bienestar de miles de trabajadores de hoteles y centros de eventos al garantizar que reciban una compensación justa por el trabajo que realizan. La Ciudad también pretende mejorar el bienestar de los trabajadores de hoteles y centros de eventos al exigir que un empleador de hotel o centro de eventos pague cargos por servicio a sus trabajadores. Cuando hay un cargo por servicio en la factura de un cliente, es común que la propina del trabajador del hotel o centro de eventos disminuya ya que se da por sentado que el cargo por servicio se paga automáticamente al trabajador. Esta ordenanza garantiza que a un trabajador de un hotel o centro de eventos se le pague por cualquier cargo por servicio que un cliente pueda creer razonablemente que está destinado al trabajador que realmente realizó el servicio.

La Ciudad ha realizado considerables inversiones financieras para crear un clima que ha permitido a la industria hotelera y de centros de eventos prosperar en Anaheim. Debido a que los hoteles y centros de eventos reciben beneficios de los activos e inversiones de la Ciudad y debido a que la Ciudad y su industria turística se benefician de hoteles y centros de eventos con trabajadores experimentados y respetables de baja rotación, es justo y razonable exigir que los hoteles y centros de eventos paguen a sus trabajadores un salario justo. Hacerlo beneficiará a la economía local y a los visitantes, residentes y negocios de la Ciudad.

6.100.020. DEFINICIONES.

Se aplicarán las siguientes definiciones en este capítulo:

.010 "Habitación con cama adicional" hace referencia a una habitación de huéspedes con dos (2) o más camas, lo que incluye una habitación con una cama o camas adicionales que no sean las habituales para la habitación, como una catre o cama plegable.

.020 "Acción laboral adversa" hace referencia a una acción que perjudica y afecta materialmente los términos, condiciones o privilegios del empleo, incluidos, entre otros, cualquier acto de baja, reducción en la compensación, reducción de horas de trabajo, alteración de los horarios de trabajo establecidos, aumento de la carga de trabajo, imposición de tarifas o cargos, o cambio de las tareas de un trabajador de hotel o centro de eventos.

.030 "Cambio en el control" se refiere a (1) cualquier venta, asignación, transferencia, contribución u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos utilizados en la operación de un hotel o centro de eventos, o una parte discreta del hotel o centro de eventos, que continúa operando como hotel o centro de eventos; (2) cualquier venta, asignación, transferencia, contribución u otra disposición de una participación mayoritaria (incluso por consolidación, fusión o reorganización) de un empleador titular o cualquier persona que controle a un empleador 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 cause un cambio en la identidad del empleador titular en un hotel o centro de eventos. A los efectos del presente capítulo, se definirá que un cambio de control se producirá en la fecha de ejecución del documento que efectúe el cambio de control o, de haber varios de esos documentos, en la primera de las fechas de ejecución de dichos documentos.



Iniciativas de Ley-A

.040 "Habitación con registro de salida" hace referencia a la habitación que un trabajador de hotel debe limpiar debido a la salida del huésped asignado a esa habitación.

.050 "Ciudad" se refiere a la Ciudad de Anaheim.

.060 "Claro y visible" hace referencia a letra más grande que el texto circundante, o en tipo, fuente o color que contrastan con el texto circundante del mismo tamaño, o separado del texto circundante del mismo tamaño por símbolos u otras marcas, de una manera que sea claramente visible en contexto y claramente llame la atención al idioma.

.070 "Trabajador elegible" se refiere a cualquier persona (1) cuyo lugar principal de empleo sea en un hotel o centro de eventos sujeto a un cambio en el control, (2) que esté empleada directamente por el empleador titular, o por una persona que tenga un contrato con el empleador titular para prestar servicios en el hotel o centro de eventos sujeto a un cambio en el control, y (3) que haya trabajado para el empleador titular durante al menos un (1) mes antes de la ejecución del documento de transferencia.

.080 "Emergencia" hace referencia a una amenaza inmediata a la seguridad pública o al riesgo substancial de pérdida o destrucción de la propiedad.

.090 "Centro de eventos" hace referencia a una estructura de propiedad pública o privada en la Ciudad de más de 20,000 pies cuadrados que se utiliza para actuaciones públicas, eventos deportivos, reuniones de negocios o eventos similares. Un centro de eventos incluye, entre otros, salas de conciertos, estadios, estadios deportivos, hipódromos, coliseos y centros de convenciones.

.100 "Empleador de centro de eventos" hace referencia a cualquier persona que posea, controle u opere un centro de eventos en la Ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en capacidad gerencial, de supervisión o confidencial, emplee a trabajadores para que brinden servicios en un centro de eventos en relación con el propósito del centro de eventos.

.110 "Trabajador del centro de eventos" significa cualquier persona contratada por un empleador de un centro de eventos para proporcionar servicios en un centro de eventos.: "Trabajador del centro de eventos" no incluye a un empleado de gerencia, supervisor o confidencial.

.120 "Huésped" hace referencia a un huésped registrado de un hotel, una persona que ocupa una habitación con un huésped registrado, o un visitante invitado a una habitación de un huésped registrado u otra persona que ocupe una habitación.

.130 "Habitación de huéspedes" hace referencia a cualquier habitación, suite, unidad de vivienda, cabaña o bungalow destinada a ser usada por un huésped de un hotel con el fin transitorio de dormir.

.140 "Hotel" hace referencia a un establecimiento que brinda alojamiento temporal para el pago en forma de alojamiento nocturno en habitaciones de huéspedes a clientes transitorios por períodos de treinta (30) días calendario consecutivos o menos, y puede proporcionar servicios adicionales, como salas de conferencias y reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas disponibles para los huéspedes o el público en general. "Hotel" incluye hoteles, hoteles de carretera, moteles, hoteles de apartamentos, estructuras residenciales de ocupación transitoria y hoteles para estancias extendidas que alquilan unidades (incluidas las unidades con cocina) por menos de treinta (30) días, clubes residenciales privados, recintos turísticos y albergues que contienen tanto habitaciones compartidas como habitaciones privadas que pueden ser reservadas, cumpliendo con la definición establecida anteriormente. "Hotel" también incluye cualquier establecimiento contratado, arrendado o subarrendado que se relaciona o se opera en conjunto con un hotel o que se utiliza para el propósito principal de proporcionar servicios en un hotel. A excepción de lo dispuesto anteriormente, el término "hotel" tampoco incluye viviendas corporativas, casas de huéspedes, pensiones, monoambientes ni establecimientos autorizados de tipo cama y desayuno dentro de una residencia de un ambiente. "Hotel" no incluye un alquiler a corto plazo, como se define en la Sección 4.05.030 del Código Municipal.

.150 "Edificio hotelero" se refiere a una estructura utilizada como hotel que contiene una (1) o más entradas públicas o de invitados en la planta baja.

.160 "Empleador de hotel" hace referencia a cualquier persona que posea, controle u opere un hotel en la ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en capacidad gerencial, de supervisión o confidencial, emplee a trabajadores de hotel para que brinden servicios en un hotel en relación con el propósito del hotel.

.170 "Trabajador de hotel" hace referencia a cualquier persona contratada por un empleador de hotel para prestar servicios en un hotel. "Trabajador de hotel" no incluye a un empleado de gerencia, supervisión o confidencial.

.180 "Empleador titular" significa la persona que posee, controla u opera un hotel o centro de eventos sujeto a un cambio de control antes de dicho cambio.

.190 "Persona" significa un individuo, corporación, asociación, sociedad limitada, sociedad de responsabilidad limitada, compañía de responsabilidad limitada, fideicomiso empresarial, patrimonio, fideicomiso, asociación, emprendimiento conjunto, agencia, dependencia o cualquier otra entidad legal o comercial, sea local o extranjera.

.200 "Dispositivo de seguridad personal" hace referencia a un dispositivo electrónico portátil para contacto de emergencia, que incluye entre otros un botón de pánico, que señala la ubicación del trabajador de hotel y que proporciona un contacto directo entre el trabajador de hotel y un guardia de seguridad del hotel, gerente o supervisor responsable del hotel designado por un empleador de hotel para responder ante conductas violentas o amenazantes. 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.

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

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



Iniciativas de Ley-A

.230 "Cargo por servicio" se refiere a cualquier cantidad designada por separado que un empleador de hotel o empleador de centro de eventos cobra a los clientes por el servicio de los trabajadores del hotel o los trabajadores del centro de eventos, o que se describe de tal manera que los clientes podrían creer razonablemente que el monto es por esos servicios o se paga directamente a los trabajadores, incluidos los cargos designados en recibos, facturas o estados de cuenta bajo el término "cargo por servicio", "cargo por mesa", "cargo por porte", "cargo por propina automática", "recargo por cuidados de la salud", "recargo por beneficios" o lenguaje similar. El cargo por servicio no incluye propina según lo definido por la ley estatal o federal.

.240 "Sala de atención especial" hace referencia a una habitación con registro de salida o una habitación de huéspedes para la cual el ocupante rechazó la limpieza diaria de la habitación el día inmediatamente anterior.

.250 "Empleador sucesor" significa la persona que posee, controla u opera un hotel o centro de eventos sujeto a un cambio de control después de dicho cambio.

.260 "Documento de transferencia" hace referencia al acuerdo de compra u otro documento que cree un acuerdo vinculante para efectuar el cambio de control.

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

.280 "Día de trabajo" hace referencia a cualquier período consecutivo de veinticuatro (24) horas que comienza en el mismo momento cada día calendario.

.290 "Período de retención de trabajadores" se refiere al período que comienza con el cambio en el control y continúa durante seis (6) meses después de que el hotel o centro de eventos esté abierto al público bajo el empleador sucesor.

6.100.030. MEDIDAS PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES DE HOTEL DE CONDUCTAS VIOLENTAS O AMENAZANTES.

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

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

.030 Un empleador hotelero tendrá en todo momento un guardia de seguridad designado y asignado para que pueda recibir alertas de dispositivos de seguridad personal y pueda proporcionar asistencia inmediata en el lugar en caso de que se active uno de estos dispositivos de seguridad personal. Los hoteles con menos de sesenta (60) habitaciones para huéspedes pueden utilizar un supervisor o gerente de hotel para cumplir con el requisito de esta subsección. Para todos los guardias de seguridad, supervisores de hotel y gerentes designados, el empleador hotelero proporcionará no menos de tres (3) horas de capacitación sobre (a) los requisitos de esta sección; (b) las instrucciones sobre el funcionamiento y el mantenimiento adecuados de los dispositivos de seguridad personal del hotel; y (c) los protocolos para responder a un dispositivo de seguridad personal activado. Dicha capacitación se realizará al menos anualmente y el empleador hotelero mantendrá registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

.040 Un trabajador de hotel que informe a un empleador hotelero sobre conductas violentas o amenazantes por parte de un huésped del hotel, deberán contar con los siguientes derechos:

.0401 Un empleador hotelero deberá permitir de inmediato a un trabajador de hotel suficiente tiempo pagado para informar sobre la conducta violenta o amenazante a una agencia de preservación del orden público y consultar con un consejero o asesor de la elección del trabajador de hotel.

.0402 Un empleador hotelero no impedirá, ni intentará impedir, que un trabajador de hotel denuncie conductas violentas o amenazantes a una agencia de preservación del orden público.

.0403 Un empleador hotelero no podrá tomar ni amenazar con tomar ninguna acción laboral adversa contra un trabajador de hotel con base en la decisión del trabajador de hotel de denunciar o no denunciar conductas violentas o amenazantes ante una agencia de preservación del orden público.

.0404 A solicitud de un trabajador de hotel, el empleador hotelero le proporcionará las adaptaciones razonables a un trabajador de hotel que haya estado sujeto a conductas violentas o amenazantes. Las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otros, la modificación del horario de trabajo, la reasignación a un puesto vacante u otro ajuste razonable según la estructura del trabajo, la instalación del lugar de trabajo o los requisitos de trabajo.

.050 Un empleador hotelero colocará en la parte posterior de la puerta de entrada de cada habitación y cuarto de baño en un hotel un cartel escrito en un tamaño de letra de no menos de dieciocho (18) puntos, que incluya el encabezado "La Ley Protege a los Trabajadores de Hotel de Conductas Amenazantes", cita este capítulo del Código Municipal de la Ciudad de Anaheim y notifica a los huéspedes que el empleador hotelero le proporciona dispositivos de seguridad personal a sus empleados.

.060 Un empleador hotelero proporcionará capacitación anual a los trabajadores de su hotel sobre cómo usar y mantener un dispositivo de seguridad personal, el protocolo del empleador hotelero para responder a la activación de un dispositivo de seguridad personal y los derechos de los trabajadores de hotel y las obligaciones del empleador hotelero como se establece en esta sección. Dicha capacitación se proporcionará a los trabajadores de hotel a más tardar treinta (30) días después de la fecha de vigencia de este capítulo o dentro de un (1) mes de la fecha de contratación de dicho trabajador. Para los hoteles que tengan sesenta (60) o más habitaciones, el empleador hotelero proporcionará la capacitación en cada idioma que al menos el



Iniciativas de Ley-A

diez por ciento (10%) de la fuerza laboral del hotel tenga como idioma principal. El empleador hotelero mantendrá registros precisos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones.

6.100.040. MEDIDAS PARA PROPORCIONAR UN PAGO JUSTO POR LA CANTIDAD DE TRABAJO.

.010 En los hoteles con menos de sesenta (60) habitaciones de huéspedes, un empleador hotelero no exigirá que un encargado de la habitación realice una limpieza de la habitación equivalente a un total de más de cuatro mil (4,000) pies cuadrados de espacio en el piso en cualquier día de trabajo de ocho horas, a menos que el empleador hotelero le pague al encargado de la habitación dos veces la tarifa regular por cada hora trabajada durante ese día de trabajo. En los hoteles con más de sesenta (60) habitaciones de huéspedes, un empleador hotelero no exigirá que un encargado de la habitación realice una limpieza de la habitación equivalente a un total de más de tres mil quinientos (3,500) pies cuadrados de espacio en el piso en cualquier día de trabajo de ocho horas, a menos que el empleador hotelero le pague al encargado de la habitación dos veces la tarifa regular por cada hora trabajada durante el día de trabajo. Si a un encargado de habitación durante una jornada laboral de ocho (8) horas o más se le asigna limpiar cualquier combinación de seis (6) o más habitaciones de atención especial o habitaciones con camas adicionales, la cantidad total de pies cuadrados que dará derecho a un encargado de habitación al pago de primas según esta sección, denominada en este documento como la limitación de la cantidad de trabajo, se reducirá en quinientos (500) pies cuadrados por cada habitación de atención especial o habitación con camas adicionales que exceda de cinco (5). Si se requiere que un encargado de habitación limpie el espacio en más de un (1) edificio del hotel durante un día laboral, la limitación total de la cantidad de trabajo bajo esta subsección se reducirá en quinientos (500) pies cuadrados por cada edificio adicional del hotel. Si se requiere que un encargado de habitación limpie el espacio en más de un (1) piso de un edificio del hotel, la limitación total de la cantidad de trabajo bajo esta subsección se reducirá en quinientos (500) pies cuadrados por cada piso adicional. Las limitaciones de cantidad de trabajo contenidas en esta sección se aplican a cualquier combinación de espacios, incluidas las habitaciones de huéspedes, salas de reuniones y otras habitaciones dentro del hotel y se aplican independientemente del mobiliario, equipo, o comodidades de dichas habitaciones. El empleador hotelero deberá indicar los pies cuadrados reales de cada habitación en cualquier asignación escrita de habitaciones que proporcione a los encargados de habitación.

.020 El espacio máximo de piso establecido en la subsección .010 se reducirá de forma prorrateada si un encargado de habitación trabaja menos de ocho (8) horas en un día de trabajo, o es asignado para realizar limpieza de la habitación durante menos de ocho (8) horas en un día de trabajo y se aumentará de forma prorrateada por cada hora extra que un encargado de habitación trabaje además de las ocho (8) horas de un día de trabajo y deberá ser calculado de forma prorrateada por el encargado de la habitación si se le asigna limpiar las habitaciones conjuntamente con uno (1) o más encargados de habitación. Si un encargado de habitación trabaja menos de ocho (8) horas durante un día de trabajo, el número combinado de habitaciones de atención especial y habitaciones con camas adicionales después de lo cual se aplicará la reducción de quinientos (500) pies cuadrados a la limitación de cantidad de trabajo para cada habitación adicional de atención especial o habitación con cama adicional limpiada como se establece en la sección .010, se reducirá de forma prorrateada.

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

.040 Un hotel no implementará ningún programa o política por la cual las habitaciones de los huéspedes no se limpien después de todas y cada una de las noches que estén ocupadas, incluido un programa en virtud del cual los huéspedes reciban un incentivo financiero para que no limpien su habitación diariamente. Esta subsección no impide que un hotel continúe, modifique o establezca un programa ambiental sostenible, como un "programa verde", bajo el cual se alienta a los huéspedes a reutilizar ropa de cama, toallas de baño o artículos similares, ni requiere que un hotel limpie ninguna habitación cuando el ocupante haya optado por no recibir dicho servicio sin solicitud por parte del hotel o cuando el ocupante informe al hotel que no desea que se le moleste.

.050 Cada empleador hotelero deberá mantener durante al menos tres (3) años un historial del nombre de cada encargado de la habitación, la tarifa de pago, el pago recibido, la identificación de las habitaciones que se limpiaron, los pies cuadrados reales limpiados de cada habitación limpiada, número de habitaciones de atención especial, número de edificios adicionales de hotel, número de habitaciones con cama adicional y el total de pies cuadrados limpiados por cada día de trabajo, las horas extra trabajadas por cada día de trabajo y cualquier consentimiento por escrito proporcionado en conformidad con la subsección .030 anterior. Un empleador hotelero deberá hacer que estos informes estén disponibles para su inspección y copia para cualquier trabajador de hotel o representante designado de empleado de hotel, con la excepción de que se suprimirán los nombres y otra información personal que permita la identificación de cada trabajador de hotel, excepto en la medida en que los registros identifiquen al trabajador de hotel que realiza la solicitud. Un empleador hotelero mantendrá un historial preciso de los pies cuadrados de cada habitación que se asigne a los encargados de la habitación para limpiar, del cual se proporcionará una copia a cualquier trabajador del hotel que solicite dicho registro.

6.100.050. AVISO DE CAMBIO EN EL CONTROL.

.010 Dentro de los cinco (5) días posteriores a un cambio de control de un hotel o centro de eventos, el empleador sucesor deberá publicar un aviso por escrito del cambio en el control del hotel o centro de eventos afectado. Este aviso por escrito permanecerá publicado durante cualquier cierre del hotel o centro de eventos afectado y durante seis (6) meses después de la primera fecha en que el hotel o centro de eventos afectado esté abierto al público bajo el empleador sucesor.

.020 La notificación por escrito prevista en la subsección .010 incluirá, entre otros, el nombre y la información de contacto del empleador titular, el nombre y la información de contacto del empleador sucesor y la fecha de vigencia del cambio en el control.

.030 El aviso por escrito previsto en la subsección .010 se colocará en un lugar visible en el hotel o centro de eventos afectado y será fácilmente legible para todos los trabajadores elegibles del hotel o del centro de eventos, así como para otros empleados y solicitantes de empleo.

6.100.060. RETENCIÓN DE TRABAJADORES DE HOTELES Y CENTROS DE EVENTOS.

.010 Dentro de los quince (15) días siguientes a un cambio en el control, el empleador titular proporcionará al empleador sucesor una lista de trabajadores elegibles. Esta lista incluirá el nombre, la fecha de contratación y la clasificación del trabajo de cada trabajador elegible. Se requerirá que un empleador sucesor mantenga y contrate de esta lista durante el período de retención de trabajadores.



Iniciativas de Ley-A

.020 Un empleador sucesor deberá, durante el período de retención de trabajadores, ofrecer a cada trabajador elegible empleo por no menos de noventa (90) días, excepto en los siguientes casos:

.0201 No se exigirá a un empleador sucesor que ofrezca empleo a un trabajador elegible si el empleador sucesor tiene una causa razonable y fundamentada para no retener a ese trabajador elegible en función del desempeño o conducta individual de ese trabajador elegible mientras estaba empleado por el empleador titular.

.0202 Si un empleador sucesor determina durante el período de retención de trabajadores que necesita menos trabajadores de los requeridos por el empleador titular, el empleador sucesor retendrá a los trabajadores elegibles por antigüedad dentro de cada clasificación de puestos en la medida en que existan clasificaciones de puestos comparables.

.030 Un trabajador elegible contratado en conformidad con esta sección será empleado bajo los términos y condiciones establecidos por el empleador sucesor según lo exija la ley y no será despedido excepto por causa justificada basada en el desempeño o conducta individual.

.040 Se hará por escrito una oferta de empleo conforme a la subsección .020 que permanecerá abierta durante al menos diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la oferta.

.050 Un empleador sucesor conservará la verificación por escrito de cada oferta de empleo hecha conforme a la subsección .020. Esta verificación incluirá el nombre, la dirección, la fecha de contratación y la clasificación laboral del trabajador elegible al que se le hizo la oferta. Un empleador sucesor conservará la verificación requerida durante un mínimo de tres (3) años a partir de la fecha en que se realice la oferta.

.060 Al final del período de retención de trabajadores, un empleador sucesor proporcionará a cada trabajador contratado una evaluación de desempeño por escrito de conformidad con esta sección. Si el desempeño del trabajador fue satisfactorio, el empleador sucesor considerará la posibilidad de ofrecer al trabajador continuar en el empleo de conformidad con los términos y condiciones establecidos por el empleador sucesor y según lo exija la ley. El empleador sucesor conservará la evaluación de desempeño por escrito requerida en virtud de esta subsección por un mínimo de tres (3) años a partir de la fecha en que se emita.

.070 Los derechos de retención establecidos en esta sección no se aplican a ningún empleado de gerencia, supervisión, o confidencial y no incluyen el derecho a que retenga ninguna responsabilidad de supervisión o administración.

6.100.070. REQUISITOS DE PAGO DE SALARIO MÍNIMO DE HOTELES Y CENTROS DE EVENTOS.

.010 El empleador hotelero deberá pagar a los trabajadores del hotel un salario no inferior al salario por hora establecido en esta sección, como también lo deberá hacer el empleador del centro de eventos a los trabajadores del centro de eventos.

.020 Transcurridos los treinta (30) días a partir de la fecha de vigencia de esta ordenanza, el empleador hotelero o el empleador de centro de eventos pagará a sus trabajadores de hotel o trabajadores de centro de eventos, según corresponda, un salario no inferior a veinticinco dólares (\$25.00) por hora.

.030 El 1 de enero de 2026, y anualmente en lo sucesivo, el salario mínimo aumentará de forma anual para reflejar los aumentos en el costo de vida. El aumento por costo de vida deberá ser lo mayor entre: (1) el tres por ciento (3%) o (2) el aumento porcentual hasta el 30 de septiembre de 2025 y hasta el 30 de septiembre de cualquier año posterior para ajustes anuales adicionales, sobre el nivel hasta el 30 de septiembre del año anterior del Índice de Precios al Consumidor para Asalariados del Área Urbana y Trabajadores Administrativos (CPI-W) para el Área Metropolitana de Los Ángeles (Condados de Los Ángeles, Riverside y Orange, California), que publica la Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento de Trabajo de EE.UU. o el índice sucesor o la agencia federal. El Gerente Municipal deberá publicar un boletín a más tardar el 1 de noviembre de cada año donde se anuncien las tarifas ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de enero siguiente. Tal boletín deberá ponerse a disposición de todos los empleadores hoteleros y de centros de eventos y de cualquier otra persona que haya registrado ante el Gerente Municipal una solicitud para recibir tal aviso; sin embargo, la falta de aviso no deberá excusar la falta de cumplimiento de esta sección. El Gerente Municipal deberá prescribir un afiche donde se avise a los empleados de hoteles y de centros de eventos sobre sus derechos conforme a esta sección y distribuirlo a todos los empleadores hoteleros y de centros de eventos. El empleador hotelero o de centro de eventos deberá colocar el aviso en un lugar destacado donde sea visto por los trabajadores de su hotel o centro de eventos, según corresponda. El empleador hotelero o de un centro de eventos deberá proveer notificación escrita de los ajustes a las tarifas a cada uno de sus empleados de hoteles y centros de eventos, y hacer los ajustes necesarios de la nómina a más tardar el 1 de enero siguiente a la publicación del boletín.

6.100.080. CARGOS POR SERVICIO.

.010 El empleador hotelero o empleador de centro de eventos distribuirá todos los cargos por servicio en su totalidad a los trabajadores del hotel o trabajadores del centro de eventos que prestaron servicios a los clientes a quienes se cobran los cargos por servicio. Ninguna parte de estas cantidades pueden pagarse a trabajadores en puestos de supervisión ni de gerencia. Ningún empleador hotelero o empleador de centro de eventos o sus agentes deducirán ninguna cantidad de salarios u otra compensación debida a un trabajador de hotel o trabajador de centro de eventos a cuenta de un cargo por servicio, o requerirá que un trabajador de hotel o trabajador de centro de eventos acredite el monto de un cargo por servicio, en su totalidad o en parte, contra o como parte de los salarios u otra compensación adeudada al trabajador del hotel o al trabajador del centro de eventos.

.020 Los montos recaudados como cargos por servicio se pagarán a los trabajadores del hotel o trabajadores del centro de eventos de manera equitativa y de acuerdo con los servicios que están o parecen estar relacionados con la descripción del cargo por servicio dada por el empleador del hotel o el empleador del centro de eventos a los clientes. Salvo que la ley exija lo contrario, los montos recaudados como recargos por cuidados de la salud u otros beneficios para empleados serán: (i) depositados dentro de los siete días posteriores a su cobro en cuentas separadas controladas exclusivamente por trabajadores de hoteles o trabajadores de centros de eventos lo que incluye entre otras, cuentas de Gastos Flexibles, Cuentas de Ahorro para la Salud o Plan de Beneficios Flexibles únicamente con Primas; o (ii) pagados a trabajadores de hoteles o trabajadores de centros de eventos en salarios. Ninguna parte de cualquier cantidad recaudada como recargo por cuidados de la salud, o como un recargo identificado por el empleador del hotel o centro de eventos como un beneficio para los trabajadores del hotel o del centro de eventos, volverá al empleador hotelero o al empleador del centro de eventos.

.030 Sin perjuicio de lo anterior:

.0301 Los importes de los cargos por servicio recaudados por banquetes de hotel o reuniones con servicio de catering de hotel se pagarán a los trabajadores del hotel que realmente trabajen en el banquete o reunión con servicio de catering;



Iniciativas de Ley-A

.0302 Los montos de los cargos por servicio recaudados por el servicio de habitaciones de hotel se pagarán a los trabajadores del hotel que realmente entreguen alimentos y bebidas asociados con el cargo; y

.0303 Los montos de los cargos por servicio recaudados por el servicio de porte del hotel se pagarán a los trabajadores del hotel que realmente lleven el equipaje asociado con el cargo.

.040 Todos los cargos por servicio deben ser revelados a los consumidores con un aviso claro y visible antes del momento en que el cliente realice una compra o selección, de tal manera que los clientes puedan deducir fácil y razonablemente para qué es el cargo por servicio.

.050 El empleador hotelero o del centro de eventos deberá divulgar por escrito a cada trabajador del hotel o trabajador del centro de eventos su plan de distribución de los cargos por servicio e informar a los trabajadores del hotel y al centro de eventos en cada fecha de nómina el monto de los cargos por servicio cobrados y el monto distribuido a los trabajadores del hotel o trabajadores del centro de eventos para el período de pago en cuestión.

.060 Los montos se pagarán a los trabajadores del hotel o a los trabajadores del centro de eventos a más tardar en la próxima nómina después del cobro de los montos de cargos por servicio de los clientes, excepto en el caso de cualquier monto recaudado en efectivo, que se pagará a los trabajadores del hotel o el centro de eventos al cierre de operaciones el día en que se cobren los montos.

.070 Un empleador hotelero o empleador de centro de eventos que permita a los clientes pagar cargos por servicio con tarjeta de crédito deberá pagar a los trabajadores del hotel o trabajadores del centro de eventos el monto total del cargo por servicio que el cliente indicó en el comprobante de la tarjeta de crédito, sin ninguna deducción por tarifas o costos de procesamiento de pagos con tarjeta de crédito que la compañía de tarjetas de crédito pueda cobrar al empleador hotelero o al empleador del centro de eventos.

.080 El empleador hotelero o del centro de eventos deberá mantener registros que muestren el cumplimiento de las disposiciones de esta sección durante un mínimo de tres años a partir de la fecha de cobro de los montos de los cargos por servicio del cliente.

.090 Esta sección no se aplica a ninguna propina, gratificación, dinero, ni a parte de cualquier propina, gratificación o dinero que los clientes hayan pagado, dado o dejado para un trabajador de un hotel o de un centro de eventos más allá de la cantidad real adeudada por servicios prestados o por productos, alimentos, bebidas o artículos que se hayan vendido o servido al cliente.

6.100.090. EXENCIÓN LIMITADA PARA CIERTOS EMPLEADORES HOTELEROS Y DE CENTROS DE EVENTOS.

.010 El Gerente Municipal otorgará una exención de los requisitos particulares de este capítulo a cualquier empleador hotelero o de un centro de eventos que demuestre, con evidencia, que el cumplimiento de dichos requisitos requeriría que dicho empleador, a fin de evitar la bancarrota o un cierre de su hotel o centro de eventos, reduzca su fuerza laboral en más del 20 por ciento (20%) o restrinja las horas totales de los trabajadores del hotel o centro de eventos en más del 30 por ciento (30%). El Gerente Municipal otorgará dicha exención solo después de revisar la evidencia de la situación financiera del empleador con costos a cargo de este. Una exención otorgada conforme a esta sección será válida por no más de un (1) año. Una determinación del Gerente Municipal de otorgar o denegar una solicitud de exención en virtud de esta sección puede ser apelada ante el Concejo Municipal dentro de los catorce (14) días posteriores a la fecha de la acción del Gerente Municipal. A pesar de lo dispuesto en esta sección, no se concederá ninguna exención con respecto a los requisitos de la sección 6.100.030 de este capítulo.

.020 Antes de presentar una solicitud de exención de conformidad con esta sección, el empleador hotelero o de un centro de eventos proporcionará un aviso por escrito de la solicitud de exención a todos los trabajadores de hoteles o centros de eventos, según corresponda, que haya contratado. Dentro de los tres (3) días de recibir una determinación de exención del Gerente Municipal conforme a esta sección, el empleador hotelero o de un centro de eventos proporcionará un aviso por escrito de la determinación a todos los trabajadores de hotel o centro de eventos, según corresponda, que haya contratado.

6.100.100. AVISO.

El empleador hotelero o de un centro de eventos deberá notificar por escrito los derechos de los trabajadores de hoteles y centros de eventos establecidos en este capítulo a cada trabajador de hotel o centro de eventos, según corresponda, en el momento de la contratación o en el plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia de este capítulo, lo que suceda más tarde. Dicho aviso por escrito deberá proporcionarse en inglés, español y cualquier otro idioma que el empleador hotelero o de un centro de eventos sepa que es hablado por el diez por ciento (10%) o más de los trabajadores de hotel o centro de eventos que haya contratado.

6.100.110. SE PROHÍBE LA TOMA DE REPRESALIAS.

Ninguna persona deberá despedir, aplicar una reducción en la compensación, tomar medidas laborales adversas ni discriminar a ningún trabajador de hotel o centro de eventos por oponerse a cualquier práctica que prohíba este capítulo, por participar en procedimientos judiciales relacionados con este capítulo, por pretender hacer valer sus derechos conforme a este capítulo por cualquier medio legítimo, o de cualquier otra manera afirmar sus derechos conforme a este capítulo. Un empleador hotelero o de un centro de eventos que tome cualquier medida laboral adversa contra cualquier trabajador de hotel o centro de eventos que se sepa que ha participado en cualquiera de las actividades precedentes dentro de un (1) año antes de la medida laboral adversa proporcionará al trabajador en el momento de la medida laboral adversa o en una fecha anterior una declaración por escrito detallada del motivo o los motivos de la baja u otra medida laboral adversa, que incluya todos los hechos alegados que justifican el motivo o los motivos.

6.100.120. REGULACIONES ADMINISTRATIVAS.

El Gerente Municipal está autorizado a adoptar regulaciones administrativas que sean coherentes con las disposiciones de este capítulo y las promuevan. Las violaciones a las regulaciones administrativas adoptadas de conformidad con esta sección y bajo la autoridad del Gerente Municipal constituirán violaciones de este capítulo y someterán al infractor a las sanciones establecidas en este.

6.100.130. RESPONSABILIDAD CIVIL SOLIDARIA.

.010 El empleador hotelero o empleador de centro de eventos que contrate a otra persona, incluidos, entre otros, otro empleador hotelero o empleador de centro de eventos, una agencia de personal temporal, una agencia de subcontratación de empleados o una organización de empleadores profesionales, para acceder a los servicios de los trabajadores de hoteles o trabajadores de centros de eventos, compartirá toda la responsabilidad legal civil y la responsabilidad civil correspondiente a las violaciones de este capítulo por esa persona en relación con los trabajadores de hoteles o trabajadores de centros de eventos que realizan trabajos en conformidad con el contrato. A los efectos de esta sección, el término "persona" no incluirá:



Iniciativas de Ley-A

.0101 Una organización sin fines de lucro de buena fe que brinda servicios a los trabajadores.

.0102 Una organización laboral de buena fe, tal como se define en 29 U.S.C. §152, o un programa de pasantías, programa de capacitación o sala de contratación operados de conformidad con un acuerdo laboral.

6.100.140. SUSTITUCIÓN MEDIANTE ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Las disposiciones de las secciones 6.100.040 a 6.100.080 de este capítulo, o cualquier parte de estas, pueden eximirse en conformidad con un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, pero solo si la exención se establece expresamente en términos claros e inequívocamente escritos. Ninguna de las partes de una relación de negociación colectiva puede eximir o sustituir ninguna disposición de este capítulo por medio de términos y condiciones de empleo impuestos unilateralmente.

6.100.150. APLICABILIDAD DE LA LEY.

.010 Un trabajador de hotel o de un centro de eventos que alegue la violación de este capítulo puede denunciar dicha violación al Gerente Municipal, quien hará que se investigue dicha queja. Sea de acuerdo a tal queja o conforme a otra base, en donde el Gerente Municipal o su delegado haya determinado que un empleador hotelero o de un centro de eventos ha violado este capítulo, el Gerente Municipal deberá emitir un aviso escrito al empleador hotelero o del centro de eventos para indicarle que la violación debe corregirse dentro de diez (10) días. En el caso de que el empleador del hotel o del centro de eventos no haya demostrado al Gerente Municipal dentro de tal período que ha subsanado dicha violación, el Gerente Municipal puede solicitar al Abogado Municipal que inicie una acción civil contra el empleador hotelero o el empleador del centro de eventos en virtud de la subsección .020 de esta sección.

.020 Además, la Ciudad o cualquier trabajador de hotel o centro de eventos perjudicado puede hacer cumplir las disposiciones de este capítulo por medio de una acción civil, independientemente de si se ha presentado una queja ante el Gerente Municipal en virtud de la subsección .010 de esta sección. La presentación de una queja por parte de un trabajador de hotel o de un centro de eventos ante el Gerente Municipal, o el hecho de que un trabajador del hotel o trabajador del centro de eventos no presente dicha queja ante el Gerente Municipal, de ninguna manera alterará el derecho de ese trabajador a iniciar una acción civil en virtud de esta subsección.

.030 Un tribunal de jurisdicción competente le puede prohibir a cualquier persona que cometa un acto, proponga cometer un acto o participe en algún patrón o práctica que viole este capítulo que siga realizándolos. Cualquier trabajador de un hotel o de un centro de eventos, el Abogado Municipal o cualquier persona o entidad que representará justa y adecuadamente los intereses de un trabajador o trabajadores perjudicados puede presentar un mandato judicial conforme a esta subsección.

.040 Toda persona que viole las disposiciones de este capítulo es responsable de los daños reales sufridos por cualquier trabajador de un hotel o de un centro de eventos perjudicado y de los daños legales de cien dólares (\$100) por trabajador de hotel o centro de eventos perjudicado por cada día de violación, excepto de que los daños legales por no mantener o proporcionar registros no excedan los mil dólares (\$1,000) por día para todos los trabajadores de hotel o centros de eventos afectados. Para violaciones intencionales, la cantidad de dinero y las sanciones a pagar bajo esta subsección se triplicarán.

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

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

.070 Independientemente de cualquier disposición de este Código o cualquier otra ordenanza que indique lo contrario, no se deberán fijar sanciones penales por la violación de este capítulo.

.090 Este capítulo no se interpretará de forma que limite el derecho de un trabajador de un hotel o de un centro de eventos perjudicado a presentar una acción legal por violación de cualquier otra ley federal, estatal o local.

6.100.160. DIVISIBILIDAD.

Si por decisión de un tribunal con jurisdicción competente se determina que una sección, subsección, oración, cláusula, frase o aplicación de esta ordenanza es nula o anticonstitucional, dicha decisión no afectará la validez de las demás partes o aplicaciones de esta ordenanza. Los electores por medio de la presente declaran que habrían aprobado esta Ordenanza y toda y cada sección, subsección, oración, cláusula o frase no declarada nula o anticonstitucional, independientemente de si una parte de la ordenanza fuera posteriormente declarada nula o inconstitucional.

Sección 2: Iniciativas de Ley en Conflicto.

De conformidad con el Código Electoral de California § 9221, en caso de que los votantes adopten otra ordenanza que contenga disposiciones que entren en conflicto con esta ordenanza en la misma elección en que se adopte esta ordenanza, deberán regir los términos de la ordenanza que reciba el mayor número de votos afirmativos.

Sección 3. Fecha de Vigencia.

La ordenanza propuesta que es el tema de esta iniciativa, una vez que la aprueben los votantes en la elección del 5 de noviembre de 2024, o en alguna otra elección según lo autorice la ley, deberá considerarse adoptada en la fecha en que el Concejo Municipal declare el voto y deberá entrar en vigencia diez (10) días después de esa fecha.



Iniciativas de Ley-A

Análisis Imparcial Ciudad de Anaheim Iniciativa de Ley A

Perspectiva General:

La Iniciativa de Ley A se incluyó en la boleta electoral tras una petición firmada por el número de votantes requerido. La iniciativa de ley modificaría los términos y condiciones de empleo de los trabajadores de los hoteles y centros de eventos de Anaheim (centros de convenciones, salas de conciertos estadios y estadios deportivos de más de 20,000 pies cuadrados de propiedad pública o privada) como se resume a continuación.

Salario Mínimo

- Ley vigente: Actualmente, el salario mínimo en California es de \$15.50 por hora, y aumenta anualmente. Bajo la iniciativa de ley aprobada anteriormente por los votantes, los hoteles del distrito turístico de Anaheim que se beneficien de descuentos de la Ciudad deben pagar un salario mínimo de \$19.40 por hora, con un incremento anual del 2% o del Índice de Precios al Consumidor ("IPC"), el mayor de los dos.
- Iniciativa de Ley A: Bajo esta iniciativa de ley, el salario mínimo de los trabajadores de hoteles y centros de eventos aumentaría a \$25 por hora a partir de 2026, el salario mínimo aumentaría anualmente para estos trabajadores en un 3% o el IPC, el mayor de los dos.

Dispositivos de Seguridad Personal

- Ley vigente: Bajo la ley vigente de la Ciudad, a partir de 2024, los hoteles deben proveer dispositivos electrónicos de emergencia a los trabajadores del hotel asignados a trabajar solos en las habitaciones o servicios sanitarios de los huéspedes, proporcionando contacto directo con el personal de seguridad capacitado del hotel. Los hoteles deben conceder a los trabajadores tiempo pagado para denuncia cualquier conducta violenta o amenazadora y adaptarse razonablemente a quienes realicen dichas denuncias. Los hoteles deben notificar estos requisitos a los huéspedes en el momento de la entrada y mediante avisos bien visibles en cada habitación.
- Iniciativa de Ley A: La iniciativa tendría requisitos similares a los de la ley vigente, pero haría que los requisitos entraran en vigor antes. Sería necesario colocar un aviso detrás de la puerta de cada habitación.

Cantidad de Trabajo/Horas Extras

No se podrá exigir a los trabajadores de la limpieza de hoteles que limpien más de 4,000 pies cuadrados en hoteles más pequeños (menos de 60 habitaciones), o más de 3,500 pies cuadrados en hoteles más grandes, a menos que el hotel pague a ese trabajador doble jornada por todo el día de trabajo. En ausencia de consentimiento por escrito, no se puede exigir a los trabajadores del hotel que trabajen más de diez horas al día. Se prohibirá a los hoteles aplicar programas (incluidos incentivos económicos para los huéspedes) por los que las habitaciones ocupadas no se limpien todas las noches.

Retención de Empleados

Si los hoteles o centros de eventos cambian de propietario, el nuevo propietario deberá ofrecer empleo continuo durante al menos 90 días a todos los trabajadores no directivos que hayan estado contratados durante al menos un mes, con excepciones limitadas basadas en el rendimiento o la conducta anteriores.

Cargos por Servicio

Los hoteles y centros de eventos tendrían que abonar todos los cargos por servicios recibidos de un cliente al empleado o empleados que hayan prestado los servicios, excluidos los empleados directivos.

Exenciones

Los empleadores podrían solicitar exenciones anuales de las disposiciones de la iniciativa de ley, excluidas las relativas a la seguridad de los trabajadores, previa demostración de dificultades financieras, tal como se definen.

Aplicabilidad de la Ley

Los empleados podrían intentar hacer cumplir esta iniciativa de ley denunciando las infracciones a los funcionarios de Anaheim o iniciando un litigio contra el empleador.

Fecha de Vigencia

Si se aprueba la iniciativa de ley, entraría en vigor 10 días después de que se certifique el resultado de las elecciones.

Un voto SÍ a la Iniciativa de Ley A impondría estos nuevos requisitos de empleo para los trabajadores de los hoteles y centros de eventos de Anaheim. Un voto NO se opone a ellos.

Robert Fabela
Abogado Municipal de Anaheim

La declaración anterior es un análisis imparcial de la Iniciativa de Ley A. Si desea obtener una copia de esta iniciativa de ley, llame a la oficina del funcionario electoral al (714) 765-5166 y se le enviará una copia por correo postal sin costo para usted.



Iniciativas de Ley-A

Argumento a Favor de la Iniciativa de Ley A

Las camareras de hoteles son el pilar de nuestra economía. Nuestro trabajo es duro. Asumimos grandes cargas de trabajo y a menudo trabajamos solas. A veces, los huéspedes intentan aprovecharse de nosotras. Aun así, no ganamos un salario vital. **Vote SÍ en la Iniciativa de Ley A para aumentar nuestro salario mínimo y proveernos botones de pánico para protegernos en el trabajo.**

Merecemos un pago justo. Los hoteles de Anaheim están mejor que nunca. Sin embargo muchas de nuestros amigas y compañeras de trabajo viven al día. Los costos de vivienda están cada vez más altos. Muchas de nosotras viajamos cada día durante horas desde ciudades lejanas, compartimos apartamentos estrechos o incluso vivimos en nuestros vehículos, *todo ello mientras trabajamos a jornada completa.*

La Iniciativa de Ley A aumentaría el salario mínimo a \$25 la hora. Según la Coalición Nacional de Viviendas de Bajos Ingresos, una madre soltera necesitaría ganar más de \$48 por hora para poder permitirse un apartamento de 2 dormitorios en la zona de Anaheim. **La Iniciativa de Ley A es un paso adelante para garantizar que quienes trabajamos en Anaheim podamos vivir en Anaheim.**

No solo queremos aumentos: queremos estar seguras. Las camareras de hoteles trabajamos solas en las habitaciones de los huéspedes, lo que nos hace especialmente vulnerables a conductas amenazantes, como los abusos sexuales. Es por eso que esta iniciativa de ley garantiza que los hoteles provean botones de pánico para que podamos llamar a seguridad si estamos en peligro. **Vote SÍ para proteger a las mujeres trabajadoras.**

Los Ángeles, Long Beach, Santa Mónica, Glendale, West Hollywood e Irvine aprobaron leyes que garantizan a las camareras un salario justo por su gran carga de trabajo y protección contra las agresiones sexuales. **Las trabajadoras de Anaheim también merecen estas protecciones.**

Los trabajadores del sector turístico son el corazón de Anaheim. Merecemos la oportunidad de una vida de clase media y protección frente a las amenazas en el trabajo. Vote **SÍ** para darnos esta oportunidad.

f/ Barbara Standley
Empleada Hotelerá

f/ Josefina Perez
Camarera de Hotel

f/ Maria Aldana
Camarera de Hotel

f/ Mayra Jimenez
Camarera de Hotel

f/ Celia Lopéz
Camarera de Hotel

Refutación al Argumento a Favor de la Iniciativa de Ley A

El Concejo de la Ciudad de Anaheim Votó en Contra de la Iniciativa de Ley A – y usted debería hacer lo mismo...

UNA ENGAÑOSA ARTIMAÑA DE INTERÉS ESPECIAL

El interés especial que respalda la Iniciativa de Ley A afirma falsamente que dicha medida es necesaria para proteger a las camareras de los hoteles. **En realidad, la Iniciativa de Ley A NO** mejora la seguridad de los empleados de los hoteles porque la ciudad de Anaheim YA aprobó una ordenanza que requiere que los hoteles proporcionen a sus trabajadores botones de pánico. En cambio, la Iniciativa de Ley A podría dar lugar a **grandes recortes en la seguridad pública** que pondrá en riesgo a todos los residentes de Anaheim.

HACE QUE LOS VECINDARIOS DE ANAHEIM SEAN MENOS SEGUROS

La Iniciativa de Ley A deja a los contribuyentes en una mala situación por millones de dólares por año, un excesivo monto de \$90,000,000 tan solo en su primera década, y crea un enorme agujero en el presupuesto de Anaheim. Esto **devastará los servicios esenciales de la ciudad** de los que dependemos la mayoría – lo que llevará a un incremento de la indigencia en nuestras calles, menos policías patrullando nuestros vecindarios y tiempos de respuesta más largos para emergencias médicas y de incendios.

DAÑA LA ECONOMÍA LOCAL DE ANAHEIM Y DESTRUYE EMPLEOS

La Iniciativa de Ley A, con su **redacción profundamente defectuosa y demasiado amplia**, impone mandatos de salarios insostenibles a cientos de negocios locales, hoteles familiares y organizaciones sin fines de lucro con sede en Anaheim. Como consecuencia del aumento sideral de los costos operativos, no tendrán más opciones que aumentar los precios, reducir el personal, reducir los horarios o incluso cerrar de manera permanente. La Iniciativa de Ley A **llevará a un aumento del desempleo** entre los mismos trabajadores que supuestamente busca ayudar y también **elevaría el costo de vida en Anaheim.**

Los residentes, los negocios en pequeña escala, las organizaciones sin fines de lucro y el personal de seguridad pública de Anaheim piensan igual: **Vote NO en la Iniciativa de Ley A.** Lea por su cuenta el análisis económico imparcial de la ciudad en VoteNoOnA.com.

f/ Bharat Patel
Propietario, Hotel familiar

f/ Linda Newby
Presidenta, Junta de la Biblioteca de Anaheim

f/ Mitchell T. Caldwell
Presidente, Asociación Vecinal de Anaheim

f/ Sara Catalán
Presidenta & CEO, Asociación de Contribuyentes del Condado de Orange

f/ Dara Maleki
Propietaria de Negocio en Pequeña Escala de Anaheim



Iniciativas de Ley-A

Argumento en Contra de la Iniciativa de Ley A

ÚNASE A LOS RESIDENTES DE ANAHEIM, A LOS PEQUEÑOS NEGOCIOS Y A LA SEGURIDAD PÚBLICA: VOTE NO DE LA INICIATIVA DE LEY A.

La Iniciativa de Ley A está profundamente errada y sus consecuencias son graves. Obligar a recortar servicios esenciales de la ciudad, aumentará nuestro costo de vida, perjudicará a las organizaciones sin fines de lucro de Anaheim y destruirá puestos de trabajo locales. La Iniciativa de Ley A establece el salario mínimo más alto del estado para los trabajadores de los hoteles y centros de eventos de Anaheim, lo que supone una desventaja competitiva que debilitará nuestra economía local.

OBLIGA A RECORTAR SERVICIOS ESENCIALES DE LA CIUDAD

El análisis económico imparcial de Anaheim determinó que **la Iniciativa de Ley A tendrá un impacto negativo permanente en el Fondo General de la Ciudad** — ya que aumentará los costos de la ciudad en \$8,600,000 solo en el primer año para el Centro de Convenciones de Anaheim. También aumentarán los gastos de funcionamiento de otras instalaciones municipales. En solo 10 años, la Iniciativa de Ley A costará a Anaheim más de \$90,000,000. Como resultado, Anaheim se verá obligada a subir los impuestos o **recortar servicios esenciales de la ciudad como bomberos, policía, parques, programas para mayores y jóvenes en situación de riesgo y mantenimiento de calles.**

AUMENTA NUESTRO COSTO DE VIDA

La Iniciativa de Ley A supone un aumento grande y repentino del salario mínimo a \$25 la hora (y en algunos casos a \$50 la hora) para cientos de negocios de Anaheim. Esto es insostenible y hará que las empresas suban los precios, lo que **aumentará el costo de vida en Anaheim.**

IMPACTA A LAS ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO DE ANAHEIM

Muchos establecimientos sin fines de lucro de Anaheim, incluyendo el YMCA, escuelas e instituciones religiosas se definirían como un centro de eventos y se verían afectados negativamente por la Iniciativa de Ley A. Esto podría llevar a las **organizaciones de caridad a tener que reducir las horas o cerrar sus puertas**, poniendo en riesgo a los más vulnerables de nuestra comunidad.

PERJUDICA A LOS PEQUEÑOS NEGOCIOS LOCALES

La Iniciativa de Ley A **perjudicará a los negocios locales**, especialmente a los hoteles familiares más pequeños de todo Anaheim, que no podrán hacer frente a los enormes aumentos de los costos operativos, lo que **destruirá puestos de trabajo locales.**

Vote NO en la Iniciativa de Ley A. Obtenga más información en VoteNOonA.com

f/ Jose Diaz
Miembro del Concejo, Ciudad de Anaheim

f/ Natalie Meeks
Miembro del Concejo, Ciudad de Anaheim

f/ Brent Finlay
Presidente & CEO, YMCA Familiar de Anaheim

f/ Jose Duran
Presidente, Asociación de Policías de Anaheim

f/ Greg Badalian
Propietario, Hoteles Tropicana & Camelot

Refutación al Argumento en Contra de la Iniciativa de Ley A

ÚNASE A LOS ENFERMEROS, MAESTROS Y VECINOS DE ANAHEIM: VOTE **SÍ** EN LA INICIATIVA DE LEY A

La Iniciativa de ley A saca de la pobreza a los asistentes de hoteles. La Iniciativa de ley A les brinda a los asistentes de hoteles botones de pánico que los mantienen seguros. Estas medidas han demostrado funcionar.

El año pasado la investigación del FBI demostró que una organización de poderosos intereses empresariales que se oponían a los aumentos de salarios mínimos había corrompido la política de Anaheim. No los escuche.

Los oponentes no citan ninguna evidencia de que las ordenanzas sobre salario mínimo en otras ciudades hayan perjudicado a los negocios o a los contribuyentes. Eso se debe a que la experiencia demuestra que el aumento del salario mínimo mejora la seguridad pública, reduce la pobreza y la indigencia y ayuda a las organizaciones sin fines de lucro y a los pequeños negocios.

MEJORA LA SEGURIDAD PÚBLICA

La Iniciativa de ley A mejora la seguridad pública al proporcionarles a los asistentes de hoteles **botones de pánico** para llamar a la seguridad en emergencias. Esto evita que el crimen amenace a nuestros trabajadores vulnerables. Permite que el personal denuncie el tráfico de armas y de personas en las habitaciones de los hoteles.

La Iniciativa de Ley A *reduce el crimen gracias a la reducción de la pobreza.*

ABORDA NUESTRA CRISIS EN EL COSTO DE VIDA

Los trabajadores del turismo necesitan estabilidad económica. Los costos de vivienda están aumentando. Los trabajadores necesitan salarios más altos para evitar vivir en sus autos. La Iniciativa de ley A hace que nuestra industria hotelera sea una fuente de trabajo digno.

FORTALECE LOS SERVICIOS DE LA CIUDAD Y LAS ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO

Los hoteles adinerados no deberían agobiar a nuestros contribuyentes con el pago de salarios tan bajos que sus empleados necesiten de la caridad. La Iniciativa de ley A reduce la carga de los trabajadores pobres en nuestro sistema de bienestar. Eso significa que menos personal de limpieza no tendrán hogar y menos cocineros tendrán que acudir a bancos de alimentos para alimentar a sus familias.

APOYA A LAS EMPRESAS LOCALES

Cuando los trabajadores de la industria hotelera ganan más, gastan más en los negocios locales de Anaheim.

f/ Vicente Sarmiento
Supervisor del Condado de Orange

f/ Michael Rodriguez
Maestro de Escuela Secundaria

f/ Celia Lopez
Camarera de Hotel

f/ Mayra Jimenez
Camarera de Hotel

f/ Josefina Perez
Camarera de Hotel