PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE EN CUALQUIER LUGAR DE TRABAJO O EMPLEO. LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES.

Ordenanza de Salario Mínimo para Trabajadores Hoteleros de Toda la Ciudad

Aviso Sobre los Derechos de los Trabajadores Hoteleros

Este empleador está sujeto a la Ordenanza de Salario Mínimo para Trabajadores Hoteleros de Toda la Ciudad (CHMWO, por sus siglas en inglés) (LAMC SEC 186.09) y está obligado a pagar a los trabajadores hoteleros un salario mínimo. El salario mínimo se ajustará anualmente de acuerdo con la Ordenanza de Salario Mínimo para Trabajadores Hoteleros de Toda la Ciudad, Sección 186.02.A.

Fecha Efectiva:	Aplicabilidad*	Salario Por Hora
7/1/2026	**Hoteles con 60 o más habitaciones**	**$25.00**
7/1/2027	Hoteles con 60 o más habitaciones	$25.50
7/1/2028	Hoteles con 60 o más habitaciones	$28.50**
7/1/2029	Hoteles con 60 o más habitaciones	$29.00**

* De conformidad con la Sección 186.01.C. del LAMC, los hoteles con 50 o más habitaciones para huéspedes ubicados dentro de la Zona de Mejora de Hospitalidad del Aeropuerto (AHEZ, por sus siglas en inglés) están cubiertos por la Ordenanza.
**Revisado el 26 de mayo de 2026 de conformidad con la Ordenanza núm. 188944, que enmienda la Sección 186.02.A del LAMC, vigente a partir del 1 de jumio de 2026.

Los Empleadores Hoteleros deben pagar todos los Cargos por Servicio a los Trabajadores Hoteleros que prestan servicios a los clientes a quienes se les cobran. Los montos se pagarán a los Trabajadores Hoteleros de forma equitativa y de acuerdo con los servicios relacionados con la descripción de los Cargos por Servicio proporcionado por el Empleador Hotelero al cliente (LAMC SEC 186.03).

Los Empleadores de Los Ángeles están sujetos a todas las leyes locales, estatales y federales sobre salario mínimo y normas laborales.

La Ordenanza de la Oficina de Normas de Salario de Los Ángeles otorga autoridad a la Agencia de Administración de Contratos, Oficina de Normas de Salario para investigar posibles violaciones, inspeccionar los lugares de trabajo, entrevistar a los Empleados y revisar los registros de nóminas. La Oficina de Normas de Salario hará cumplir la Ordenanza de Salario Mínimo para Trabajadores Hoteleros de Toda la Ciudad por violaciones que incluyen, entre otras cosas: 1) no pagar el salario mínimo de los Trabajadores Hoteleros; 2) incumplimiento de los requisitos de aviso, publicación y registros de nóminas; y 3) represalias. El Código Municipal de Los Ángeles (LAMC, por sus siglas en inglés), Sección 188.04, protege a los Empleados de cualquier discriminación o represalia por ejercer sus derechos a recibir el salario mínimo de los Trabajadores Hoteleros.

Tiempo Libre

Los Empleadores Hoteleros deben proporcionar a los Trabajadores Hoteleros a tiempo completo al menos 96 horas libres compensadas al año y permitir al menos 80 horas adicionales al año de tiempo libre no compensadas, de conformidad con la Sección 186.02.B del LAMC. Un Trabajador de Hotel a tiempo parcial acumulará tiempo libre compensado en incrementos proporcionales al que acumula una persona que trabaja 40 horas semanales, de conformidad con la Sección 186.02 B.1.(b). Reglas Generales para el Tiempo Libre:

Un Trabajador de Hotel debe ser elegible para utilizar el tiempo libre acumulado, compensado y no compensado después de los **primeros seis meses de empleo** o de acuerdo con las políticas de la empresa, lo que ocurra primero.
Un Empleador de Hotel **no puede negar irrazonablemente** la solicitud de un Trabajador de Hotel de utilizar el tiempo libre acumulado, compensado o no compensado.
El tiempo libre **compensado** acumulado y no utilizado se trasladará hasta que el tiempo libre alcance un **máximo de 192 horas**, a menos que la política establecida del Empleador del Eotel sea más generosa.
El tiempo libre **no compensado** acumulado y no utilizado se trasladará hasta que el tiempo libre alcance un **máximo de 80 horas**, a menos que la política establecida del Empleador del Hotel sea más generosa.
Una vez que un Trabajador de Hotel alcanza el máximo de tiempo libre compensado acumulado, el Empleador del Hotel deberá proporcionar un pago en efectivo una vez cada 30 días por el tiempo libre compensado acumulado que exceda el máximo.
Un Empleador de Hotel no puede implementar ninguna política de empleo para contar el tiempo libre no compensado tomado según este artículo como una ausencia que pueda resultar en disciplina, despido, suspensión o cualquier otra acción adversa.

Para obtener más información, llame a la Oficina de Normas de Salario (Office of Wage Standards) al 1-844-WAGESLA (924-3752), o envíe un correo electrónico a wagesla@lacity.org o visite http://wagesla.lacity.gov/

Como entidad cubierta bajo el Título II de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades, la Ciudad de Los Ángeles no discrimina por motivos de discapacidad y, a solicitud, proporcionara adaptaciones razonables para garantizar el acceso equitativo a sus programas, servicios y actividades.