

INITIATIVE MEASURE TO BE SUBMITTED DIRECTLY TO THE VOTERS

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

Sarah Steck Benigno Delgado Keisha Stewart Griselda Mariscal Renee Sebeny

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.

MINIMUM WAGE FOR EMPLOYEES WORKING AT HEALTHCARE FACILITIES. INITIATIVE ORDINANCE.

The proposed ordinance would establish a \$25 per hour minimum wage for an employee working at a covered healthcare facility in the City, including a clinician, nurse, aide, technician, maintenance worker, janitorial or housekeeping staff, groundskeeper, guard, food service worker, pharmacist, and administrative or clerical worker, but not including a manager or supervisor. A covered healthcare facility would include a hospital, clinic, hospital skilled nursing facility, and other facilities specified in the ordinance. The minimum wage rate would be adjusted annually for increases in the cost of living. The ordinance would prohibit an employer from funding the minimum wage increase through layoffs or reductions in benefits or hours. The ordinance would allow a one-year, court-granted waiver to an employer demonstrating sufficient financial hardship.

TEXT OF THE PROPOSED MEASURE

Ordinance No. _____

An ordinance proposed by initiative petition to add Article 7.5 to Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code, establishing the "Healthcare Workers Minimum Wage Ordinance."

THE PEOPLE OF THE CITY OF LOS ANGELES

DO ORDAIN AS FOLLOWS:

SECTION 1. Name

This measure shall be known as the "Healthcare Workers Minimum Wage Ordinance."

SECTION 2. Article 7.5 is added to Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code to read:

SEC. 187.50. FINDINGS AND PURPOSES.

This Ordinance, adopted by the People of the City of Los Angeles, makes the following findings and has the following purposes:

In the City of Los Angeles, healthcare workers are integral to our wellbeing. Healthcare workers have risked their own health to ensure all residents have access to healthcare. While healthcare providers have seen drastic increases in profits, even during the COVID-19 pandemic, workers are still underpaid and struggle to afford housing and other basic needs. Our healthcare workers have been and continue to be the backbone of the COVID-19 response over the past two years and deserve to be fairly compensated

for keeping us safe while facing risks to themselves and their families.

Workforce Shortages and Retention

Hospitals, health systems, and clinics are facing staffing shortages that could jeopardize the availability of care in Los Angeles, especially in our most vulnerable communities. For example, American Hospital Association survey data show that between 2019 and 2020, job vacancies for various types of nursing personnel increased by up to 30%, and even more for some critical positions such as respiratory therapists. In addition, the healthcare industry is competing with other economic sectors to fill non-clinical positions such as cleaning staff, food service workers, and IT administrators.

Healthcare workers are on the front lines, dealing with the emotional, mental, and physical fallout of providing healthcare during a pandemic. A 2021 Washington Post-Kaiser Family Foundation survey found that nearly 30% of healthcare workers are considering leaving their profession altogether, and nearly 60% reported impacts to their mental health stemming from their work during the COVID-19 pandemic. A 2020 survey found nursing assistants, with a median income under \$30,000, had a turnover rate of 27% per year, significantly higher than the turnover rate of 16% for registered nurses, whose median income is \$73,300.

Healthcare Industry Profits

While healthcare workers are experiencing unprecedentedly difficult working conditions and burnout, hospital systems made huge profits in the billions of dollars during the pandemic, with increasing profit margins. The healthcare industry needs to use some of its profits to fairly compensate workers who are sacrificing every day to care for their patients.

Cost of Living

Income inequality and housing uncertainty have been exacerbated by the COVID-19 pandemic and will continue to be an issue long afterwards. With rising housing costs, healthcare workers are being forced to live further from their places of work, increasing their stress in already stressful times. Raising the minimum wage can help stabilize the incomes of healthcare workers who are low-wage earners.

Solution – Raise Minimum Wage

In recent years, Los Angeles has passed living wage ordinances for airport employees and hotel workers, resulting in higher pay and real benefits for working families. Given the ongoing conditions in the healthcare industry, this rational policy should be applied to healthcare workers. Adequate compensation will help address the burnout, retention challenges, and worker shortages affecting healthcare workers in Los Angeles.

SEC. 187.51. DEFINITIONS.

The following definitions shall apply to this article:

- A. “City” means the City of Los Angeles.
- B. “Covered Healthcare Facility” means the following types of facilities, provided that they are privately owned and are located within the boundaries of the City:
 1. A licensed general acute care hospital as defined in Section 1250(a) of the California Health and Safety Code.
 2. A clinic, as defined in Section 1206(d) of the California Health and Safety Code, that is conducted, operated, or maintained as an outpatient department of a general acute care hospital or acute psychiatric hospital.

3. A licensed acute psychiatric hospital as defined in Section 1250(b) of the California Health and Safety Code, including an acute psychiatric hospital that is a distinct part of another health facility.
 4. A licensed skilled nursing facility, as defined in Section 1250(c) of the California Health and Safety Code, that is a distinct part of a general acute care hospital or acute psychiatric hospital.
 5. A licensed residential care facility for the elderly, as defined in Section 1569.2 of the California Health and Safety Code, that is located or licensed at the same address as an acute psychiatric hospital or is located on the same campus or parcel of real property as an acute psychiatric hospital.
 6. A licensed chronic dialysis clinic as described in Section 1204(b)(2) of the California Health and Safety Code.
 7. All facilities that are part of an Integrated Healthcare Delivery System.
- C. “Covered Physician Group”** means a medical group practice, including a professional medical corporation as defined in Section 2406 of the California Business and Professions Code, another form of corporation controlled by physicians and surgeons, a medical partnership, or an independent practice association, provided that the group includes a total of 10 or more physicians.
- D. “Division”** means the Office of Wage Standards of the Bureau of Contract Administration.
- E. “Employee”** has the same meaning as in Section 2775 of the California Labor Code.
- F. “Employer”** means any Person, including a corporate officer or executive, who directly or indirectly or through any other Person, including through the services of a temporary service, staffing agency, or similar entity, employs or exercises control over the wages, hours or working conditions of any Employee.
- G. “Healthcare Worker”** means an Employee who is employed to work at or by a Covered Healthcare Facility to provide patient care, healthcare services, or services supporting the provision of healthcare. “Healthcare Worker” includes a clinician, professional, non-professional, nurse, certified nursing assistant, aide, technician, maintenance worker, janitorial or housekeeping staffperson, groundskeeper, guard, food service worker, laundry worker, pharmacist, nonmanagerial administrative worker and business office clerical worker, but does not include a manager or supervisor. A “Healthcare Worker” works at a Covered Healthcare Facility only if that individual’s primary work assignment is physically located at one or more such facilities; for example, delivery workers employed principally outside a Covered Healthcare Facility are not Healthcare Workers for purposes of this article unless employed by such a facility.
- H. “Integrated Healthcare Delivery System”** means a system that includes both of the following: (1) one or more hospitals and (2) Covered Physician Groups, health care service plans, medical foundation clinics, or other facilities or entities, where the hospital or hospitals and other facilities or entities are related through:
1. Parent/subsidiary relationships, common ownership or control, or common boards of directors and shared senior management; or

2. A contractual relationship in which affiliated Covered Physician Groups or medical foundation clinics contract with a health care service plan, hospital or other part of the system, all operating under a common trade name; or
 3. A contractual relationship in which a nonprofit health care service plan provides medical services to enrollees in a specific geographic region of the state through an affiliated hospital system, and contracts with a single Covered Physician Group in each geographic region of the state to provide medical services to a majority of the plan's enrollees in that region.
- I. **"Minimum Wage"** means the minimum amount that must be paid to Employees as compensation for their labor, whether the amount is fixed or ascertained by the standard of time, task, piece, commission basis, or other method of calculation. "Minimum Wage" does not include bonuses, shift differentials, premium pay, reimbursement or allowances for work-related equipment or other expenses, credits for meals or lodging, tips, gratuities, or the cost of medical, dental, retirement or similar benefits.
- J. **"Person"** means an individual, corporation, partnership, limited partnership, limited liability partnership, limited liability company, business trust, estate, trust, association, joint venture, agency, instrumentality, or any other legal or commercial entity, whether domestic or foreign.

SEC. 187.52. PAYMENT OF MINIMUM WAGE TO HEALTHCARE WORKERS.

- A. An Employer shall ensure that each Healthcare Worker it employs, or over whom it exercises control, is paid a Minimum Wage equivalent to no less than the hourly rate set forth herein or under the authority of this article for hours worked within the geographic boundaries of the City.
- B. The Minimum Wage for Healthcare Workers shall be as follows:
1. On the effective date of this article, the Minimum Wage shall be no less than \$25 per hour.
 2. On January 1, 2024, and annually thereafter, the Minimum Wage shall increase based on the annual increase in the cost of living, as measured by the Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W) for the Los Angeles metropolitan area (Los Angeles-Riverside-Orange County, CA), which is published by the Bureau of Labor Statistics. The Division shall publish a bulletin announcing the adjusted rates, which shall take effect on January 1 of each year.
- C. An Employer may not fund the Minimum Wage increases required by this article in any of the following ways:
1. Reducing Healthcare Workers' premium pay rates or shift differentials;
 2. Reducing vacation, healthcare, or other non-wage benefits of any Healthcare Worker;
 3. Reducing Healthcare Workers' hours of work;
 4. Laying off Healthcare Workers; or

5. Increasing charges to any Healthcare Worker for parking, work-related materials or equipment.

D. An Employer is in violation of Section 187.52 C. if the Minimum Wage requirements of this article are a motivating factor in the Employer's decision to take any of the actions described in Section 187.52 C.1.-C.5., unless the Employer proves that it would have taken the same action at the time that it did irrespective of the operation of this article.

SEC. 187.53. RETALIATION.

No Employer shall discharge, terminate a contract with, reduce compensation to, or otherwise discriminate against or take adverse action against any Healthcare Worker for opposing any practice proscribed by this article, for participating in proceedings related to this article, for seeking to enforce rights under this article by any lawful means, or for otherwise asserting rights under this article. Protections of this section shall apply to any Healthcare Worker who mistakenly, but in good faith, alleges noncompliance with this article. Taking any adverse action against a Healthcare Worker within 90 days of the Healthcare Worker's exercise of rights protected under this article shall raise a rebuttable presumption of having done so in retaliation for the exercise of such rights.

SEC. 187.54. ENFORCEMENT AND IMPLEMENTATION.

A. The provisions of this article shall be subject to the procedures, rights, remedies, duties, penalties, and enforcement mechanisms provided for under Article 8 of Chapter XVIII of the Los Angeles Municipal Code, the Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance, including Sections 188.03 (Postings and Payroll Records); 188.05 (Enforcement); 188.06 (Notice of Correction); 188.07 (Employee Remedies for Violations); 188.08 (Administrative Fines and Penalties for Violations); 188.09 (Additional Remedies); 188.10 (Administrative Appeal) and 188.11 (Other Remedies Not Affected). For purposes of enforcement and implementation of this article, references to Employers in Article 8 shall be deemed to refer to Employers as defined under this article, and references to Employees in Article 8 shall be deemed to refer to Healthcare Workers as defined under this article. All substantive rights provided under this article shall be eligible for enforcement and implementation through Article 8, including the rights of a Healthcare Worker or other Person acting on behalf of the public to bring a civil action against an Employer violating this article, and the remedies available in such an action.

B. The Division shall bear administrative responsibilities under this article and is authorized to promulgate rules and regulations and issue determinations and interpretations relating to this article that are consistent with its purposes.

SEC. 187.55. NO WAIVER OF RIGHTS.

Any waiver by a Healthcare Worker of any or all of the provisions of this article or of rights or protections afforded under the authority of this article shall be deemed contrary to public policy and shall be void and unenforceable.

SEC. 187.56. COEXISTENCE WITH OTHER AVAILABLE RELIEF.

The provisions of this article shall not be construed as limiting any Healthcare Worker's right to obtain relief to which the Healthcare Worker may be entitled at law or in equity.

SEC. 187.57. ONE-YEAR COURT-GRANTED WAIVER.

This article is not intended to cause reduction in employment or work hours for Healthcare Workers. Therefore, a court may grant a one-year waiver from the Minimum Wage requirements of this article if an Employer can demonstrate by substantial evidence that compliance with this article would raise substantial doubt about the Employer's ability to continue as a going concern under generally accepted accounting standards. The evidence must include documentation of the Employer's financial condition, as well as the condition of any parent or affiliated entity, and evidence of the actual or potential direct financial impact of compliance with this article. A one-year waiver granted by a court pursuant to this section does not exempt an Employer from complying with any and all federal, state, or local laws and regulations, including any other applicable federal, state, or local minimum wage requirement.

SEC. 187.58. CONFLICTS.

Nothing in this article shall be interpreted or applied so as to create any power or duty in conflict with any federal or state law.

SEC. 187.59. SEVERABILITY.

If any subsection, sentence, clause, phrase, or provision of this article is found invalid or unconstitutional by a court of competent jurisdiction, the remaining provisions shall remain in full force and effect.

SECTION 3. Section 188.01 of the Los Angeles Municipal Code is amended as follows (added text is indicated with an underline):

“This article is adopted pursuant to the powers vested in the City of Los Angeles under the laws and Constitution of the State of California and the City Charter, including but not limited to, the police powers vested in the City pursuant to Article XI, Section 7 of the California Constitution and Section 1205(b) of the California Labor Law to ensure compliance with the Los Angeles Minimum Wage law, Los Angeles Municipal Code Section 187.00, et seq. and the Los Angeles Healthcare Workers Minimum Wage Ordinance, Los Angeles Municipal Code Section 187.50, et seq.”

SECTION 4. Effective Date

If the City Council approves this measure, or if a majority of the voters pass this Ordinance, it shall take effect on the earliest date allowed by law.

MEDIDA DE INICIATIVA QUE SE PRESENTARÁ DIRECTAMENTE A LOS VOTANTES

Comité de proponentes, que son votantes registrados de la Ciudad de Los Ángeles, que patrocinan el petitorio:

Sarah Steck Benigno Delgado Keisha Stewart Griselda Mariscal Renee Sebeny

Tal y como exige la Carta, el Fiscal de la Ciudad ha preparado el siguiente título oficial de petición y el resumen oficial de la petición de las principales disposiciones de esta medida de ordenanza de iniciativa que será adoptada por el Consejo de la Ciudad o sometida directamente a los votantes.

SUELDO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS DE LOS CENTROS DE CUIDADO DE SALUD. ORDENANZA DE INICIATIVA.

La ordenanza propuesta establecería un sueldo mínimo de \$25 por hora para un empleado que trabaje en un centro de cuidado de salud abierto en la Ciudad, incluyendo a un clínico, enfermero, ayudante, técnico, trabajador de mantenimiento, un conserje o personal de limpieza, jardinero, guardia, trabajador del servicio de alimentos, farmacéutico y trabajador administrativo o de oficina, pero sin incluir a un gerente o supervisor. Un centro de cuidado de salud cubierto incluiría un hospital, una clínica, un centro hospitalario de enfermería especializada y otros centros especificados en la ordenanza. El sueldo mínimo se ajustaría anualmente en función del aumento del costo de la vida. La ordenanza prohibiría a los empleadores financiar el aumento del sueldo mínimo mediante despidos o reducciones de beneficios o de horas. La ordenanza permitiría una exención de un año, concedida por un tribunal, a un empleador que demuestre tener suficientes dificultades financieras.

TEXTO DE LA MEDIDA PROPUESTA

Ordenanza N° _____

Una ordenanza propuesta por petición de iniciativa para añadir el Artículo 7.5 al Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, estableciendo la “Ordenanza del Salario Mínimo de los Trabajadores Sanitarios”.

EL PUEBLO DE LA CIUDAD DE LOS ÁNGELES

ORDENA LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1. Nombre

Esta medida se denominará “Ordenanza del Salario Mínimo de los Trabajadores Sanitarios”.

SECCIÓN 2. Se añade el artículo 7.5 al Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles para que diga:

SEC. 187.50. CONCLUSIONES Y PROPÓSITOS.

Esta Ordenanza, adoptada por el Pueblo de la Ciudad de Los Ángeles, hace las siguientes conclusiones y tiene los siguientes propósitos:

En la Ciudad de Los Ángeles, los trabajadores sanitarios son fundamentales para nuestro bienestar. Los trabajadores sanitarios han arriesgado su propia salud para garantizar que todos los residentes

tengan acceso a asistencia sanitaria. Aunque los proveedores de servicios sanitarios han visto aumentar drásticamente sus beneficios, incluso durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores siguen estando mal pagados y luchan por permitirse una vivienda y otras necesidades básicas. Nuestros trabajadores sanitarios han sido y siguen siendo la columna vertebral de la respuesta al COVID-19 en los últimos dos años y merecen una compensación justa por mantenernos a salvo mientras se enfrentan a riesgos para ellos y sus familias.

Escasez y Retención de Personal

Los hospitales, los sistemas de salud y las clínicas se enfrentan a una escasez de personal que podría poner en peligro la disponibilidad de la atención en Los Ángeles, especialmente en nuestras comunidades más vulnerables. Por ejemplo, los datos de la encuesta de la Asociación Americana de Hospitales muestran que entre 2019 y 2020, las vacantes de empleo para varios tipos de personal de enfermería aumentaron hasta un 30%, e incluso más para algunos puestos críticos como los terapeutas respiratorios. Además, la industria sanitaria compite con otros sectores económicos para cubrir puestos no clínicos, como el personal de limpieza, los trabajadores del servicio de comidas y los administradores de TI.

Los trabajadores sanitarios se encuentran en primera línea, lidiando con las consecuencias emocionales, mentales y físicas de prestar asistencia sanitaria durante una pandemia. Una encuesta realizada en 2021 por el Washington Post y la Kaiser Family Foundation reveló que casi el 30% de los trabajadores sanitarios están considerando dejar su profesión, y casi el 60% informaron de los impactos en su salud mental derivados de su trabajo durante la pandemia de COVID-19. Una encuesta realizada en 2020 reveló que los auxiliares de enfermería, con unos ingresos medios inferiores a 30,000 dólares, tenían una tasa de rotación del 27% anual, significativamente mayor que la tasa de rotación del 16% de los enfermeros titulados, cuyos ingresos medios son de 73,300 dólares.

Beneficios del Sector Sanitario

Mientras los trabajadores sanitarios experimentan unas condiciones de trabajo difíciles y un agotamiento sin precedentes, los sistemas hospitalarios obtuvieron enormes beneficios de miles de millones de dólares durante la pandemia, con unos márgenes de beneficio cada vez mayores. El sector sanitario debe destinar parte de sus beneficios a compensar de forma justa a los trabajadores que se sacrifican cada día para atender a sus pacientes.

Costo de Vida

La desigualdad de ingresos y la incertidumbre en materia de vivienda se han visto exacerbadas por la pandemia del COVID-19 y seguirán siendo un problema mucho tiempo después. Con el aumento del costo de la vivienda, los trabajadores sanitarios se ven obligados a vivir más lejos de sus lugares de trabajo, lo que aumenta su estrés en tiempos ya de por sí estresantes. Aumentar el salario mínimo puede ayudar a estabilizar los ingresos de los trabajadores de la sanidad que perciben salarios bajos.

Solución - Aumentar el Salario Mínimo

En los últimos años, Los Ángeles ha aprobado ordenanzas sobre el salario digno para los empleados de los aeropuertos y los trabajadores de los hoteles, lo que se ha traducido en salarios más altos y beneficios reales para las familias trabajadoras. Dadas las condiciones actuales del sector sanitario, esta política racional debería aplicarse a los trabajadores sanitarios. Una remuneración adecuada ayudará a resolver los problemas de agotamiento, retención y escasez de trabajadores que afectan a los trabajadores sanitarios de Los Ángeles.

SEC. 187.51. DEFINICIONES.

Las siguientes definiciones se aplicarán al presente artículo:

- A. **“Ciudad”** significa la Ciudad de Los Ángeles.
- B. **“Centro Sanitario Cubierto”** significa los siguientes tipos de instalaciones, siempre que sean de propiedad privada y estén ubicadas dentro de los límites de la Ciudad:
1. Un hospital general de cuidados intensivos con licencia, tal como se define en la Sección 1250(a) del Código de Salud y Seguridad de California.
 2. Una clínica, tal y como se define en la Sección 1206(d) del Código de Salud y Seguridad de California, que se dirige, opera o mantiene como departamento ambulatorio de un hospital general de cuidados intensivos o de un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos.
 3. Un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos con licencia, tal como se define en la Sección 1250(b) del Código de Salud y Seguridad de California, incluido un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos que forma parte de otro centro sanitario.
 4. Un centro de enfermería especializada con licencia, tal como se define en la Sección 1250(c) del Código de Salud y Seguridad de California, que es una parte distinta de un hospital general de cuidados intensivos o de un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos.
 5. Un centro de atención residencial para ancianos con licencia, tal como se define en la Sección 1569.2 del Código de Salud y Seguridad de California, que está situado o tiene licencia en la misma dirección que un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos o está situado en el mismo campus o parcela de propiedad inmobiliaria que un hospital psiquiátrico de tratamientos intensivos.
 6. Una clínica de diálisis crónica con licencia, tal como se describe en la Sección 1204(b)(2) del Código de Salud y Seguridad de California.
 7. Todos los centros que forman parte de un Sistema Integrado de Prestación de Servicios Sanitarios.
- C. **“Grupo de Médicos Cubierto”** significa una práctica de grupo médico, incluyendo una corporación médica profesional como se define en la Sección 2406 del Código de Negocios y Profesiones de California, otra forma de corporación controlada por médicos y cirujanos, una sociedad médica o una asociación de práctica independiente, siempre que el grupo incluya un total de 10 o más médicos.
- D. **“División”** significa la Oficina de Normas Salariales de la Oficina de Administración de Contratos.
- E. **“Empleado”** tiene el mismo significado que en la Sección 2775 del Código Laboral de California.
- F. **“Empleador”** significa cualquier Persona, incluyendo un funcionario o ejecutivo corporativo, que directa o indirectamente o a través de cualquier otra Persona, incluyendo a través de los servicios de un servicio temporal, agencia de personal o entidad similar, emplea o ejerce

control sobre los salarios, horas o condiciones de trabajo de cualquier Empleado.

- G. “Trabajador Sanitario”** significa un Empleado que es contratado para trabajar en o por un Centro Sanitario Cubierto para proporcionar atención al paciente, servicios de salud o servicios de apoyo a la prestación de asistencia sanitaria. “Trabajador Sanitario” incluye a un clínico, profesional, no profesional, enfermero, asistente de enfermería certificado, ayudante, técnico, trabajador de mantenimiento, personal de conserjería o limpieza, jardinero, guardia, trabajador del servicio de alimentos, trabajador de la lavandería, farmacéutico, trabajador administrativo no directivo y oficinista de oficina, pero no incluye a un gerente o supervisor. Un “Trabajador Sanitario” trabaja en un Centro Sanitario Cubierto sólo si la asignación de trabajo principal de esa persona se encuentra físicamente en uno o más de esos centros; por ejemplo, los repartidores empleados principalmente fuera de un Centro Sanitario Cubierto no son Trabajadores Sanitarios a efectos de este artículo a menos que estén empleados por dicho centro.
- H. “Sistema Integrado de Prestación de Servicios Sanitarios”** significa un sistema que incluye los dos elementos siguientes: (1) uno o más hospitales y (2) Grupos de Médicos Cubiertos, planes de servicios de asistencia sanitaria, clínicas de fundaciones médicas u otros centros o entidades, cuando el hospital o los hospitales y otros centros o entidades estén relacionados a través de:
1. Relaciones entre matriz y filial, propiedad o control común, o consejos de administración comunes y alta dirección compartida; o
 2. Una relación contractual en la que los Grupos de Médicos Cubiertos afiliados o las clínicas de las fundaciones médicas contratan con un plan de servicios sanitarios, un hospital u otra parte del sistema, todos ellos operando bajo un nombre comercial común; o
 3. Una relación contractual en la que un plan de servicios sanitarios sin ánimo de lucro presta servicios médicos a los afiliados en una región geográfica específica del estado a través de un sistema hospitalario afiliado, y contrata a un único Grupo de Médicos Cubiertos en cada región geográfica del estado para que preste servicios médicos a la mayoría de los afiliados del plan en esa región.
- I. “Salario Mínimo”** significa la cantidad mínima que debe pagarse a los Empleados como compensación por su trabajo, tanto si la cantidad es fija como si se determina por el estándar de tiempo, tarea, parte, base de comisión u otro método de cálculo. “Salario Mínimo” no incluye las primas, los diferenciales de turno, las remuneraciones suplementarias, el reembolso o las asignaciones por equipos relacionados con el trabajo u otros gastos, los créditos por comidas o alojamiento, las propinas, las gratificaciones o el coste de las prestaciones médicas, dentales, de jubilación o similares.
- J. “Persona”** significa una persona física, una sociedad anónima, una sociedad comanditaria, una sociedad de responsabilidad limitada, un fideicomiso comercial, una sucesión, un fideicomiso, una asociación, una empresa conjunta, una agencia, un instrumento o cualquier otra entidad jurídica o comercial, ya sea nacional o extranjera.

SEC. 187.52. PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES SANITARIOS.

- A.** Un Empleador se asegurará de que cada Trabajador Sanitario que emplee, o sobre el que ejerza control, reciba un Salario Mínimo equivalente a no menos de la tarifa por hora

establecida en este documento o bajo la autoridad de este artículo por las horas trabajadas dentro de los límites geográficos de la ciudad.

B. El Salario Mínimo de los Trabajadores Sanitarios será el siguiente:

1. En la fecha de entrada en vigor de este artículo, el salario mínimo no será inferior a 25 dólares por hora.
2. El 1 de enero de 2024, y a partir de entonces anualmente, el Salario Mínimo se incrementará en base al aumento anual del costo de vida, medido por el Índice de Precios al Consumo para Asalariados y Empleados Urbanos (CPI-W) para el área metropolitana de Los Ángeles (Los Ángeles-Riverside-Condado de Orange, CA), que publica la Oficina de Estadísticas Laborales. La División publicará un boletín anunciando las tarifas ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de enero de cada año.

C. Un Empleador no puede financiar los aumentos del salario mínimo exigidos por este artículo de ninguna de las siguientes maneras:

1. Reducción de las tarifas salariales del Trabajador Sanitario o de los diferenciales de turno;
2. Reducir las vacaciones, la asistencia sanitaria u otras prestaciones no salariales de cualquier Trabajador Sanitario;
3. Reducción de las horas de trabajo del Trabajador Sanitario;
4. Despedir al Trabajador Sanitario; o
5. Aumentar los cargos a cualquier Trabajador Sanitario por estacionamiento, materiales o equipos relacionados con el trabajo.

D. Un Empleador está en violación de la Sección 187.52 C. si los requisitos de Salario Mínimo de este artículo son un factor motivador en la decisión del Empleador de tomar cualquiera de las acciones descritas en la Sección 187.52 C.1.-C.5., a menos que el Empleador pruebe que habría tomado la misma acción en el momento en que lo hizo independientemente de la operación de este artículo.

SEC. 187.53. RETALIACIÓN.

Ningún Empleador podrá despedir, rescindir un contrato, reducir la remuneración, o discriminar o tomar medidas adversas contra un Trabajador Sanitario por oponerse a cualquier práctica prohibida por este artículo, por participar en procedimientos relacionados con este artículo, por tratar de hacer valer los derechos en virtud de este artículo por cualquier medio legal, o por hacer valer los derechos en virtud de este artículo. Las protecciones de esta sección se aplicarán a cualquier Trabajador Sanitario que por error, pero de buena fe, alegue el incumplimiento de este artículo. La adopción de cualquier medida adversa contra un Trabajador Sanitario dentro de los 90 días siguientes al ejercicio por parte de éste de los derechos protegidos por este artículo, hará presumir de forma refutable que lo ha hecho como represalia por el ejercicio de dichos derechos.

SEC. 187.54. APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

- A. Las disposiciones de este artículo estarán sujetas a los procedimientos, derechos, recursos, deberes, sanciones y mecanismos de aplicación previstos en el Artículo 8 del Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles, la Ordenanza de la Oficina de Normas Salariales de Los Ángeles, incluyendo las Secciones 188.03 (Registros de Anuncios y Nóminas); 188.05 (Aplicación); 188.06 (Aviso de Corrección); 188.07 (Recursos de los Empleados por Violaciones); 188.08 (Multas y Sanciones Administrativas por Violaciones); 188.09 (Recursos Adicionales); 188.10 (Apelación Administrativa) y 188.11 (Otros Recursos no se ven Afectados). A efectos de la aplicación y el cumplimiento de este artículo, las referencias a los Empleadores en el Artículo 8 se entenderán hechas a los Empleadores tal como se definen en este artículo, y las referencias a los Empleados en el Artículo 8 se entenderán hechas a los Trabajadores Sanitarios tal como se definen en este Artículo. Todos los derechos sustantivos previstos en este artículo podrán ser aplicados y ejecutados a través del Artículo 8, incluyendo los derechos de un Trabajador Sanitario u otra Persona que actúe en nombre del público para presentar una acción civil contra un Empleador que viole este artículo, y los recursos disponibles en dicha acción.
- B. La División tendrá responsabilidades administrativas en virtud de este artículo y está autorizada a promulgar normas y reglamentos y a emitir determinaciones e interpretaciones relacionadas con este artículo que sean coherentes con sus propósitos.

SEC. 187.55. NO HAY RENUNCIA DE DERECHOS.

Cualquier renuncia por parte de un Trabajador Sanitario a alguna o a todas las disposiciones de este artículo o a los derechos o protecciones otorgados bajo la autoridad de este artículo se considerará contraria al orden público y será nula y no aplicable.

SEC. 187.56. COEXISTENCIA CON OTRA ASISTENCIA DISPONIBLE.

Las disposiciones de este artículo no se interpretarán como una limitación del derecho de cualquier Trabajador Sanitario a obtener las compensaciones a las que pueda tener derecho por ley o por equidad.

SEC. 187.57. EXENCIÓN DE UN AÑO CONCEDIDA POR EL TRIBUNAL.

Este artículo no pretende provocar una reducción del empleo o de las horas de trabajo del Trabajador Sanitario. Por lo tanto, un tribunal puede conceder una exención de un año de los requisitos de Salario Mínimo de este artículo si un Empleador puede demostrar mediante pruebas sustanciales que el cumplimiento de este artículo plantearía dudas sustanciales sobre la capacidad del Empleador para continuar como empresa en funcionamiento según las normas de contabilidad generalmente aceptadas. Las pruebas deben incluir documentación sobre la situación financiera del Empleador, así como la situación de cualquier entidad matriz o afiliada, y pruebas del impacto financiero directo real o potencial del cumplimiento de este artículo. Una exención de un año concedida por un tribunal de conformidad con esta sección no exime al Empleador de cumplir con todas las leyes y reglamentos federales, estatales o locales, incluyendo cualquier otro requisito de salario mínimo federal, estatal o local aplicable.

SEC. 187.58. CONFLICTOS.

Nada de lo dispuesto en este artículo se interpretará o aplicará de forma que cree un poder o una obligación que entre en conflicto con cualquier ley federal o estatal.

SEC. 187.59. DIVISIBILIDAD.

Si algún inciso, oración, cláusula, frase o disposición de este artículo es declarado inválido o

inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, las restantes disposiciones seguirán siendo plenamente vigentes.

SECCIÓN 3. La Sección 188.01 del Código Municipal de Los Ángeles se modifica como sigue (el texto añadido se indica con un subrayado):

“Este artículo se adopta de conformidad con las facultades conferidas a la Ciudad de Los Ángeles en virtud de las leyes y la Constitución del Estado de California y la Carta de la Ciudad, incluidas, entre otras, las facultades policiales conferidas a la Ciudad de conformidad con el Artículo XI, Sección 7 de la Constitución de California y la Sección 1205(b) de la Ley Laboral de California para garantizar el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo de Los Ángeles, Código Municipal de Los Angeles, Sección 187.00, *et seq.* y la Ordenanza de Salario Mínimo de los Trabajadores Sanitarios de Los Ángeles, Código Municipal de Los Ángeles, Sección 187.50, *et seq.*”

SECCIÓN 4. Fecha de Entrada en Vigor

Si el Ayuntamiento aprueba esta medida, o si la mayoría de los votantes aprueban esta Ordenanza, entrará en vigor en la fecha más temprana permitida por la ley.