

Su Boleta.
Vota Temprano.
Todas Formas Seguras.

FECHAS IMPORTANTES

Se Envían las Boletas por Correo al
Servicio de Correo de EE. UU.
el 23 de febrero

Empieza la Votación Temprana
el 23 de febrero

9 de marzo de 2026

Fecha Límite para el Registro de
Votantes

24 de marzo de 2026

Día de las Elecciones

4 Formas de Emitir su Voto

1. Vote Por Correo
2. En los Lugares de Entrega de Boletas
3. En el Sitio de Votación Temprana
4. En las Casillas Electorales

Para obtener información detallada
sobre los lugares y los horarios de
los Sitios de Votación Anticipada
y las Casillas Electorales,
visite **Elections.SBCounty.gov/ES**

Para dar seguimiento de su boleta
por correo, regístrese en
WheresMyBallot.sos.ca.gov


Las boletas entregadas por correo
deben estar selladas el 24 de marzo
o antes de esa fecha


San Bernardino County Registrar of Voters

777 E. Rialto Avenue
San Bernardino, CA 92415

Elections.SBCounty.gov/ES

909.387.8300

 SBCountyElections

 SBC_Elections

 SBC_Elections

2026 Elecciones Especiales de la Ciudad de Ontario

Martes 24 de marzo de 2026
GUÍA DE INFORMACIÓN DEL VOTANTE



Use esta Guía de Información para el Votante para encontrar información valiosa sobre estas elecciones...

U

Obtenga información personalizada de las elecciones desde un dispositivo móvil o computadora usando:



My Elections Gateway le brinda lo siguiente:

- ◆ Mi Estado de Registro
- ◆ Mi Mapa de Entrega de Boletas por Correo
- ◆ Mis Funcionarios Electos
- ◆ Mi Casilla Electoral
- ◆ Los Resultados de Mi Elección
- ◆ Y Mucho Más...



Para acceder a su información electoral personalizada, vaya a:
Elections.SBCounty.gov/ES
Haga clic en el enlace de M.E. Gateway.

Para obtener más recursos electorales, visite
Elections.SBCounty.gov/ES
o llame al (800) 881-VOTE o (909) 387-8300.



Qué Hay en Esta Guía

2026 Elecciones Especiales de la Ciudad de Ontario

- Registro de Votante

Información sobre la Votación

- Cuatro Formas de Recibir Su Boleta
- Cuatro Formas de Emitir su Boleta Marcada con su Voto
- Ubicaciones de Votación en Persona
- Su Boleta de Muestra – consulte la mitad de la Guía

Medidas Sometidas a los Votantes

- Medida V
- Medida W

Información General

- Asistencia para Votantes con Discapacidades
- Asistencia Lingüística para los Votantes
- Solicitud de Reemplazo de Boleta por Correo
- Declaración de Derechos de los Votantes
- Su Casilla Electoral Asignada (al reverso de esta guía)

Registro de Votante

Recibió esta Guía de Información para el Votante porque usted es un votante registrado en el Condado de San Bernardino.

Envíe un formulario de Cambio de Dirección si se muda dentro del Condado o si cambia su dirección postal. Para enviar un cambio de dirección dentro del condado:

- Descargue el formulario de Cambio de Dirección en **Elections.SBCounty.gov/ES/VoterRegistration/incountycoaforms**
- Regrese el formulario lleno y firmado al Registro de Votantes por:
 - Correo: Registro de Votantes, 777 E. Rialto Avenue, San Bernardino, CA 92415
 - Correo electrónico: VoterRegistrations@rov.sbcounty.gov
 - Fax: (909) 387-2022

Regístrese o vuelva a registrarse si se mudó fuera del Condado, cambió su nombre, su partido de preferencia, o si quiere actualizar su firma. Para registrarse o volver a registrarse:

- En Línea: Visite **RegisterToVote.ca.gov**
- Por Correo: Solicite que se le envíe una solicitud de registro para votar. Llame al (800) 881-VOTE o (909) 387-8300 o envíe un correo electrónico VoterRegistrations@rov.sbcounty.gov
- En Persona: Recoja una solicitud de registro para votar en ubicaciones en todo el Condado. Pueden encontrar mapas de las ubicaciones de registro para votar dentro del Condado de San Bernardino en: **Elections.SBCounty.gov/ES/VoterRegistration/Where**

Para estas elecciones la fecha límite para el registro de votantes es el lunes, 9 de marzo.

¿Se perdió la fecha límite de registro para votar del 9 de marzo?



Visite la oficina del Registro de Votantes o cualquier lugar de votación para llenar una solicitud de registro condicional de votantes y votar con una boleta provisional. Para obtener más información sobre las elecciones, visite **Elections.SBCounty.gov/ES** o llame al (800) 881-VOTE o (909) 387-8300.

Información sobre la Votación

Cuatro Formas para Recibir Su Boleta

- 1) **Se le enviará una boleta por correo**
 - Las boletas por correo se entregarán al Servicio Postal de los Estados Unidos el lunes, 23 de febrero.
- 2) **Solicite un reemplazo de boleta por correo**
 - Si usted no recibe su boleta, o si su boleta está dañada, o cometió un error al marcar su boleta:
 - Llame al (909) 387-8300 o visite la página web del Registro de Votantes en **Elections.SBCounty.gov/ES**.
 - Visite la oficina del Registro de Votantes, de lunes a viernes, del 23 de febrero al 23 de marzo (lunes a viernes de las 8 a.m. a las 5 p.m.). La oficina también estará abierta el Día de las Elecciones, 24 de marzo (de 7 a.m. a las 8 p.m.).
- 3) **Ingrese a una Boleta de Votación por Correo Accesible Remotamente (RAVBM por sus siglas en inglés)**
 - Los votantes pueden usar su computadora para acceder y votar usando una boleta accesible. Una vez marcadas las selecciones, los votantes imprimirán su boleta, la colocarán en un sobre y la enviarán a la oficina central del Registro de Votantes, a una Casilla Electoral, al lugar de Entrega de Boletas por correo o al sitio de Votación Temprana.
 - Para tener acceso a RAVBM y a la Guía de Información Accesible para el Votante, visite la página web del Registro de Votantes en **Elections.SBCounty.gov/ES**.
- 4) **Visite su Casilla Electoral**
 - Las Casillas Electorales estarán abiertas el Día de las Elecciones, 24 de marzo (de las 7 a.m. a las 8 p.m.),
 - En su Casilla Electoral, usted podrá votar en persona, registrarse para votar, recibir una boleta y recibir asistencia de accesibilidad y lingüística.

Cuatro Formas para Emitir su Boleta Marcada

- 1) **Por Correo**
 - Coloque su boleta marcada con su voto en el Sobre de Devolución Oficial con franqueo pagado proporcionado.
 - Firme y selle el sobre.
 - Envíe su boleta marcada a través del Servicio Postal de los Estados Unidos.

RECORDATORIO IMPORTANTE: *Para que su boleta pueda contar, el sobre de devolución DEBE tener matasellos del 24 de marzo o anterior, y debe ser recibido en la oficina del Registro de Votantes a más tardar el 31 de marzo.*

En algunos lugares, es posible que el correo no reciba el matasellos hasta el día siguiente. Si envía su papeleta por correo el día de las elecciones, se recomienda que solicite un matasellos manual a un empleado de correos dentro de su oficina de correos local de los Estados Unidos.
- 2) **Lugar de Entrega de Boletas por Correo**
 - Coloque su boleta marcada con su voto en el Sobre de Devolución Oficial con franqueo pagado proporcionado.
 - Firme y selle el sobre.
 - Entregue su boleta marcada en cualquiera de los sitios de entrega de boletas seguros, listados en **Elections.SBCounty.gov/ES/Voting/MailBallotDropOff**.
- 3) **La oficina del Registro de Votantes**
 - Entregue su boleta marcada en cualquier oficina del Registro de Votantes.
 - También podrá registrarse para votar, recibir una boleta, solicitar un reemplazo de boleta y recibir asistencia de accesibilidad y lingüística.
- 4) **Casilla Electoral**
 - Entregue su boleta marcada en cualquier casilla electoral.
 - Usted también podrá emitir su voto en persona, en su casilla electoral.
 - También podrá registrarse para votar, recibir una boleta y recibir ayuda para acceso y recibir asistencia de accesibilidad y lingüística.
 - Las Casillas Electorales estarán abiertas el Día de las Elecciones, 24 de marzo (de las 7 a.m. a las 8 p.m.).

*Usted podrá rastrear su boleta por correo usando la herramienta de seguimiento de la Secretaria del Estado de California en: **WheresMyBallot.sos.ca.gov**.*

Lugar de Votación Anticipada

San Bernardino County Registrar of Voters

- 777 E. Rialto Avenue, San Bernardino, CA 92415
- Abierto de lunes a viernes, del 23 de febrero al 23 de marzo, de 8 a.m. a 5 p.m.
- Horario del Día de las Elecciones, el martes 24 de marzo, de 7 a.m. a 8 p.m.

Centros de Votación

A continuación se muestran los centros de votación ubicados en la Ciudad de Ontario para estas elecciones. Los centros de votación estarán abiertos el Día de las Elecciones de 7 a.m. a 8 p.m. Para encontrar su centro de votación asignado, consulte el reverso de esta Guía.

Westwind Community Center
2455 E. Riverside Dr, Ontario, CA 91761

Anthony Munoz Community Center
1240 W. 4th St, Ontario, CA 91762

De Anza Community & Teen Center
1405 S. Fern Ave, Ontario, CA 91762

First United Methodist Church
918 N. Euclid Ave, Ontario, CA 91762

Chaffey Adult School (7th Street)
1802 E. 7th St, Ontario, CA 91764

Veterans Memorial Community Center
1257 E. D St, Ontario, CA 91764

Buzones de Entrega de Boletas

A continuación se enumeran los buzones de entrega de boletas ubicados para estas elecciones. Están abiertos del 23 de febrero al 24 de marzo. Las boletas deben entregarse antes de las 8 p.m. del Día de las Elecciones para ser contabilizadas.

San Bernardino County Registrar of Voters
777 E. Rialto Ave, San Bernardino, CA 92415

San Bernardino County TAD (Ontario)
1627 E. Holt Blvd, Ontario, CA 91761

Ontario City Hall
303 E. B St, Ontario, CA 91764

De Anza Community & Teen Center
1405 S. Fern Ave, Ontario, CA 91762

Para obtener más información:

- Utilice la aplicación en línea My Elections Gateway en el sitio web del Registro de Votantes en **Elections.SBCounty.gov/ES**.
- Utilice la Herramienta de Búsqueda de Centros de Votación en el sitio web del Registro de Votantes en **Elections.SBCounty.gov/ES**.
- Llame al (800) 881-VOTE o (909) 387-8300.

MEDIDA V CIUDAD DE ONTARIO

ANÁLISIS IMPARCIAL DE LA MEDIDA V

El Abogado Municipal preparó este Análisis Imparcial de la Medida V de conformidad con la Sección 9280 del Código Electoral de California.

La Medida "V" se incluyó en la boleta mediante una petición de iniciativa firmada por la cantidad necesaria de votantes de Ontario. Si la mayoría de los votantes la aprueba, la Medida "V" modificaría el Código Municipal de Ontario a fin de promulgar ciertas normativas sobre la protección de los trabajadores de hoteles, centros de eventos y hospitalidad aeroportuaria, así como sobre el salario mínimo, entre las que se incluye lo siguiente:

- Obligación por parte de los empleadores hoteleros de suministrarles a determinados trabajadores hoteleros dispositivos electrónicos de contacto para solicitar asistencia en el lugar y denunciar conductas amenazantes. Los empleadores deben designar a un guardia de seguridad para atender las alertas, capacitar a los trabajadores y publicar avisos sobre esta práctica y no deben tomar medidas adversas contra un trabajador por usar razonablemente el dispositivo y denunciar una conducta amenazante.
- Prohibición de exigirles a los trabajadores hoteleros que limpien más de 3,500 pies cuadrados de superficie en una jornada laboral de ocho horas, a menos que el empleador pague el doble de la tarifa normal por todas las horas trabajadas. Esta cantidad máxima se reducirá si se limpian habitaciones que requieren atención especial, superficies en más de un piso de un edificio hotelero y dormitorios adicionales.
- Prohibición de obligar a los trabajadores hoteleros a trabajar más de diez horas en una jornada laboral a menos que el trabajador dé su consentimiento por escrito, después de que se le haya informado de su derecho a negarse.
- Prohibición de subcontratar la limpieza de las habitaciones de un hotel, excepto en el caso de ciertos contratos temporales de limpieza de emergencia.
- Cuando un hotel, centro de eventos o servicio de hospitalidad del aeropuerto cambia de administración, el sucesor deberá, durante los 6 meses posteriores a la reapertura, conservar o contratar a trabajadores que hayan trabajado para el operador anterior, sujeto a excepciones.
- Determinación de un salario mínimo a nivel local para los trabajadores de hoteles, centros de eventos y servicios de hospitalidad del aeropuerto con las siguientes tarifas:

1 de julio de 2027	\$21.00/h
1 de julio de 2028	\$24.00/h
1 de julio de 2029	\$27.00/h
1 de julio de 2030	\$30.00/h

La tarifa del salario mínimo quedará sujeta a aumentos anuales según el índice de precios del consumidor.

- Obligación de distribuir equitativamente los cargos por servicio entre el/los trabajador(es) que prestaron el/los servicio(s).
- Obligación de los empleadores hoteleros de llevar y poner a disposición registros de la capacitación de los empleados, las habitaciones/horas trabajadas y los acuerdos de mano de obra/subcontratación durante 3 años. Todos los empleadores del sector hotelero, de hospitalidad y aeroportuario también deben conservar durante 3 años las ofertas de empleo, las evaluaciones de rendimiento y las pruebas de cumplimiento de la distribución de los cargos por servicio. Si un empleador incumple este requisito, el Gerente Municipal será responsable de asegurarse de garantizar dicho cumplimiento.
- Obligación del Gerente Municipal de otorgar una exención de hasta un año de determinados requisitos para ciertos empleadores en caso de que deban despedir empleados o reducir las horas de trabajo por debajo de los límites que se especifican en la medida a fin de evitar la quiebra o el cese de la actividad.
- Obligación de los empleadores de notificar a los trabajadores en otros idiomas además del inglés.
- Prohibición de represalias contra empleados que ejerzan o hagan valer sus derechos de conformidad con esta medida.
- Obligación del Gerente Municipal de investigar todas las quejas de los trabajadores y de prever sanciones para los empleadores que incumplan esta medida.
- Determinación de que los requisitos de esta medida podrán eximirse de conformidad con un convenio colectivo de buena fe.

Esta medida le permite al Concejo Municipal hacer una cantidad limitada de enmiendas sin tener que celebrar nuevas elecciones, siempre y cuando dichas enmiendas supongan una mayor protección o un aumento del salario mínimo y de los beneficios para los trabajadores más allá de lo que en ella se prevea. De lo contrario, la Ciudad no podrá enmendar estas disposiciones sin contar con la aprobación posterior de la mayoría de los votantes.

El texto anterior es un análisis imparcial de la Medida "V". Si quiere una copia de esta Medida, llame al funcionario electoral de la Ciudad al (909) 395-2166 y se le enviará una copia por correo postal sin costo alguno.

/f/ RUBEN DURAN
Abogado Municipal

ARGUMENTO A FAVOR DE LA MEDIDA V

Este Argumento a Favor de la Medida V fue presentado de conformidad con la Sección 9282 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

La **Medida V** aumenta el salario mínimo para los trabajadores que sostienen la economía de Ontario. Limpiamos las habitaciones, recibimos a los huéspedes y ayudamos a garantizar el buen funcionamiento de los hoteles, los centros de eventos y los servicios de hospitalidad del aeropuerto. La mayoría de nosotros ganamos lo justo para vivir, recorremos largas distancias para ir al trabajo o combinamos varios empleos solo para sobrevivir. La **Medida V** aumenta inmediatamente el salario de los trabajadores de hoteles, centros de eventos y servicios de hospitalidad del aeropuerto a \$18 la hora, y lo va incrementando gradualmente cada año para que los trabajadores puedan mantener mejor a sus familias y gastar dinero de manera local.

La **Medida V** exige que los hoteles suministren botones de pánico al personal de limpieza para poder pedir ayuda de inmediato en caso de inseguridad. Muchos miembros del personal de limpieza trabajan solos en las habitaciones de los huéspedes, por lo que son vulnerables al acoso, las amenazas y las agresiones. Estas protecciones garantizan mayor seguridad en su trabajo.

La **Medida V** también garantiza que el arduo trabajo se recompense con un salario justo. El personal de limpieza de los hoteles suele tener una gran carga de trabajo y no recibe ninguna compensación adicional por ello. En virtud de esta ley, cuando se les pide a los trabajadores que limpien habitaciones adicionales, se les debe compensar por este trabajo extra.

Las empresas hoteleras y deportivas multimillonarias suelen beneficiarse de subsidios impositivos o de terrenos públicos, pero sus empleados muchas veces tienen dificultades para cubrir las necesidades básicas, y algunos incluso deben recurrir a programas para combatir la pobreza financiados por los contribuyentes. La **Medida V** ayuda a garantizar que estas empresas millonarias les paguen a sus empleados un salario suficiente para no depender de los beneficios públicos. Las grandes empresas no deberían suponer una carga para nuestros impuestos.

Esta medida se basa en la dignidad, la equidad y la seguridad. Protege a la clase trabajadora y, a la vez, fortalece la economía de Ontario. **Vote Sí a la Medida V.**

f/ Maria Guadalupe Flores, Personal de Limpieza de un Hotel de Ontario
f/ Velkin Centeno Varga, Personal de Limpieza de un Hotel de Ontario
f/ Ana M. Botello L, Personal de Limpieza del Centro de Eventos de Ontario
f/ Viola Tellez, Camarera del Centro de Convenciones de Ontario
f/ Lydia Hernandez, Cajera del Aeropuerto de Ontario

REFUTACIÓN DEL ARGUMENTO A FAVOR DE LA MEDIDA V

Esta Refutación del Argumento a Favor de la Medida V fue presentada de conformidad con la Sección 9285 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es) y ha sido impresa tal como fue presentada.

VOTE NO A LA MEDIDA V: UN COSTOSO ESQUEMA DE INTERÉS ESPECIAL

Un grupo de interés especial con sede en Los Ángeles está detrás de las Medidas V y W, que cuestan a los contribuyentes de Ontario más de un millón de dólares para unas elecciones especiales. El mismo grupo de interés especial estaba detrás de una medida similar en Anaheim, que los votantes rechazaron por abrumadora mayoría después de que un estudio independiente mostrara que dañaría permanentemente el presupuesto de la ciudad, provocaría pérdidas millonarias en la actividad económica y causaría la pérdida de 5,128 empleos.

PONE EN RIESGO LA SEGURIDAD PÚBLICA

El interés especial que respalda la Medida V falsamente afirma que es necesaria para proteger al personal de limpieza de los hoteles. En realidad, la Medida V NO mejora la seguridad de los empleados de hotel porque la ciudad de Ontario YA aprobó una ordenanza que requiere que los hoteles equipen a los trabajadores con botones de pánico. En lugar de eso, la Medida V reducirá los ingresos de la ciudad y podría llevar a recortes en la seguridad pública y otros servicios esenciales — poniendo en riesgo a todos los residentes de Ontario.

OTRO GOLPE A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Seamos claros: la Medida V no tiene que ver con los multimillonarios – no hay ninguno en Ontario – ni con grandes empresas. Es un ataque a nuestras empresas locales.

Los hoteles y pequeñas empresas propiedad de familias de Ontario ya se enfrentan a algunos de los impuestos estatales y costos de servicios públicos más altos de la nación. La Medida V impone un salario insostenible de \$30 por hora a muchas empresas de Ontario, lo que causará que sus gastos de funcionamiento se disparen. Estos negocios locales no tienen más remedio que subir los precios, reducir la contratación o simplemente recortar personal.

Vote NO a la Medida V.

f/ Paul S. Leon, Alcalde, Ciudad de Ontario

f/ Alan D. Wapner, Alcalde Provisional, Ciudad de Ontario

f/ Jim W. Bowman, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

f/ Debra Porada, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

f/ Daisy Macias, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

ARGUMENTO EN CONTRA DE LA MEDIDA V

Este Argumento en Contra de la Medida V fue presentado de conformidad con la Sección 9282 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

La Medida V aumenta los costos, amenaza con generar un déficit en el presupuesto de Ontario, podría provocar recortes en la seguridad pública, afecta a las pequeñas empresas locales y acaba con los puestos de trabajo. Vote NO a la Medida V.

AUMENTA LOS COSTOS Y PRESIONA LOS PRESUPUESTOS DE LA CIUDAD

En un momento en el que las familias tienen que lidiar con el alto costo de vida, la Medida V obliga a muchas empresas de Ontario a cumplir con una imposición salarial insostenible que provocará un aumento de los precios para los consumidores. Esto hará que Ontario sea menos asequible para sus residentes.

Por si fuera poco, el informe del impacto fiscal de la Medida V que elaboró la Ciudad reveló que se reducirán los ingresos fiscales, lo que podría provocar recortes en servicios básicos como la seguridad pública, el mantenimiento de las carreteras, las bibliotecas y los parques y los eventos comunitarios. El impacto negativo de la Medida V en el presupuesto de la ciudad podría aumentar los impuestos — incrementando aún más nuestro costo de vida.

AFECTA A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS LOCALES

La Medida V afecta injustamente a las pequeñas empresas y los hoteles de propiedad familiar de Ontario con costos y normativas más altos que no se aplicarán en las comunidades vecinas — lo que perjudicará nuestra economía local. La Medida V compromete la reputación de Ontario como una ciudad propicia para los negocios y perjudica nuestra capacidad para atraer nuevas inversiones y puestos de trabajo, lo que empobrecerá nuestra comunidad.

ACABA CON LOS PUESTOS DE TRABAJO LOCALES

Todos queremos tener un salario mejor, pero la imposición de \$30 por hora que fija la Medida V es excesiva y prematura. Hará que los costos laborales se disparen y que las empresas familiares no puedan hacer frente a los costos más elevados, lo que podría derivar en despidos, una reducción de la contratación y a que se desaliente la creación de nuevas empresas. Según algunos estudios económicos independientes sobre leyes similares en otras ciudades — podrían perderse miles de puestos de trabajo debido a la Medida V.

Súmese a los residentes, a las pequeñas empresas y a los miembros del Concejo Municipal de Ontario a oponerse a la Medida V.

VOTE NO a la Medida V que fija una imposición salarial insostenible y puede destruir la economía local.

f/ Paul S. Leon, Alcalde, Ciudad de Ontario

f/ Alan D. Wapner, Alcalde Provisional, Ciudad de Ontario

f/ Jim W. Bowman, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

f/ Debra Porada, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

f/ Daisy Macias, Miembro del Concejo, Ciudad de Ontario

REFUTACIÓN DEL ARGUMENTO EN CONTRA DE LA MEDIDA V

Esta Refutación del Argumento en Contra de la Medida V fue presentada de conformidad con la Sección 9285 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

HECHO: La Medida V permite a los trabajadores del sector de la hospitalidad salir de la pobreza y los mantiene a salvo.

Los trabajadores del sector de la hospitalidad son la columna vertebral de nuestra economía. La Medida V aumenta los salarios de los trabajadores del sector de la hospitalidad y proporciona botones antipánico para mantenerlos seguros. La experiencia en todo el sur de California demuestra que las protecciones sólidas para los trabajadores mejoran la seguridad pública, reducen la pobreza y la falta de vivienda, y fortalecen a las comunidades. **La Medida V reduce el delito al reducir la pobreza.**

HECHO: La Medida V mejora la seguridad pública.

La Medida V mejora la seguridad pública al proporcionar botones antipánico que permiten al personal de limpieza de los hoteles llamar a seguridad en caso de emergencia. Estas protecciones ayudan a prevenir delitos dirigidos contra trabajadores vulnerables y fomentan la denuncia de amenazas.

HECHO: La Medida V aborda nuestra crisis del costo de vida.

Los trabajadores del sector de la hospitalidad necesitan estabilidad económica a medida que aumentan los costos de la vivienda. Los salarios más altos ayudan a los trabajadores a evitar el hacinamiento en las viviendas o tener que vivir en sus automóviles. **La Medida V garantiza que los empleos en hoteles, operaciones de hospitalidad aeroportuaria y centros de eventos importantes ofrezcan un trabajo digno que apoye a las familias y la estabilidad de la comunidad.**

HECHO: La Medida V fortalece los servicios municipales y las organizaciones comunitarias.

Los acaudalados empleadores del sector de la hospitalidad no deberían depender de los contribuyentes ni de las organizaciones de beneficencia para subsidiar salarios de pobreza. La Medida V garantiza que los empleadores paguen salarios que reduzcan la presión sobre los refugios, los bancos de alimentos y los servicios de emergencia. **Cuando las familias ganan lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, los servicios municipales y los recursos de las organizaciones sin fines de lucro se aprovechan mejor.**

HECHO: La Medida V apoya a las empresas locales.

Cuando los trabajadores del sector de la hospitalidad ganan más, gastan más en restaurantes, tiendas y comercios locales. **La Medida V mantiene el dinero circulando localmente y fortalece a las pequeñas empresas.**

Vote SÍ a la Medida V para reflejar los valores de seguridad, equidad y prosperidad de Ontario.

f/ María Guadalupe Flores, Personal de Limpieza de Hotel en Ontario

f/ Lydia Hernández, Cajera del Aeropuerto de Ontario

f/ James Klingelberg, Hotel en Ontario, Cocinero

f/ Nuncia Acuña, Personal de Limpieza de Hotel en Ontario

f/ María Elena Bermejo, Personal de Limpieza de Hotel en Ontario

TEXTO COMPLETO PARA LA MEDIDA V

ORDENANZA NO. _____

UNA ORDENANZA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD DE ONTARIO, CALIFORNIA, QUE AÑADE EL CAPÍTULO 34 AL TÍTULO 5 DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE ONTARIO PARA ESTABLECER REGLAS DE PROTECCIÓN Y SALARIO MÍNIMO DE TRABAJADORES DE HOTELES, CENTROS DE EVENTOS Y HOSPITALIDAD AEROPORTUARIA.

Sujeto a la aprobación de la mayoría de los votantes de la Ciudad de Ontario que emitan votos con respecto a esta medida/ordenanza en las Elecciones Municipales Especiales así designadas por el Concejo Municipal en una resolución separada que incluya esta medida/ordenanza en la boleta para dichas elecciones:

EL PUEBLO DE LA CIUDAD DE ONTARIO, CALIFORNIA, ORDENA LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1. Título. Esta medida será conocida y podrá ser citada como la Ordenanza de Protección, Retención y Salario Mínimo de los Trabajadores de Hoteles, Centros de Eventos y Aeropuertos.

SECCIÓN 2. Ordenanza de Protección, Retención y Salario Mínimo de los Trabajadores de Hoteles, Centros de Eventos y Aeropuertos.

Se añade el Capítulo 34 del Título 5 del Volumen I del Código Municipal de Ontario para que diga lo siguiente:

"Título 5—BIENESTAR PÚBLICO, MORAL Y CONDUCTA

TEXTO COMPLETO – Continúa en la página siguiente

Secc. 5-34.01. Propósito.

El propósito de esta ordenanza es mejorar y proteger el bienestar de los trabajadores de servicios con salarios bajos en grandes establecimientos de hospitalidad, incluidos los empleados de grandes hoteles, de centros de eventos y del Aeropuerto Internacional de Ontario.

Los trabajadores hoteleros que trabajan solos en las habitaciones de los huéspedes son vulnerables a delitos y otros comportamientos amenazantes, incluidas agresiones sexuales. Garantizar que los trabajadores hoteleros estén equipados con dispositivos de seguridad personal y que cuenten con apoyo para denunciar comportamientos delictivos y amenazantes a las autoridades competentes promoverá su seguridad personal frente a amenazas delictivas y mejorará la seguridad pública en general.

A los trabajadores hoteleros que limpian las habitaciones de los huéspedes también se les asignan a veces cuotas de limpieza de habitaciones excesivamente gravosas y pueden ser sancionados por no cumplirlas. Las cuotas de limpieza de habitaciones excesivamente gravosas socavan el interés público de garantizar que los trabajadores de limpieza de habitaciones de hotel puedan realizar su trabajo de manera que se proteja adecuadamente la salud pública y sean tratados con respeto y dignidad. 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 superen los límites definidos. Garantizar que los trabajadores hoteleros reciban una compensación justa por sus asignaciones de trabajo promoverá el interés público y les permitirá recibir un salario justo por un trabajo honesto.

En la actualidad, a los trabajadores hoteleros se les asignan comúnmente horas extras inesperadas y obligatorias, lo cual limita su capacidad para cumplir con los compromisos familiares y personales e interfiere con su posibilidad de programar con anticipación dichos compromisos. Este capítulo prohíbe a los empleadores hoteleros, salvo en caso de emergencia, asignar a un trabajador horas extras obligatorias cuando el turno del trabajador supere las diez (10) horas en un día a menos que el trabajador haya proporcionado su consentimiento informado.

Los trabajadores de hospitalidad empleados a través de contratistas laborales son particularmente vulnerables a las prácticas de empleo abusivas. Los trabajadores temporales también suelen tener menos experiencia y capacitación y están menos preparados para proteger contra la propagación de enfermedades mediante métodos de limpieza eficaces o para identificar circunstancias que indiquen trata de personas o preparativos para actos de terrorismo. Con algunas excepciones, el capítulo prohíbe a los empleadores hoteleros celebrar contratos nuevos, enmendados o extendidos con contratistas laborales para proveer trabajadores hoteleros para la limpieza de habitaciones.

A menudo, cuando cambia la propiedad o la administración de un hotel, de un centro de eventos o de la operación de hospitalidad aeroportuaria, la empresa cierra por renovaciones y vuelve a abrir con una nueva plantilla de trabajadores; muy pocos de los antiguos trabajadores de hospitalidad, si es que queda alguno, son retenidos, y cientos de trabajadores son desplazados. Un período transitorio de retención tras el cambio 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 a cualquier desplazamiento de trabajadores y el desempleo resultante. A través de esta ordenanza, la Ciudad busca mantener el bienestar y la estabilidad de la mano de obra del sector de hospitalidad de Ontario.

Los salarios pagados a los trabajadores de hoteles, centros de eventos y proveedores de servicios de hospitalidad en aeropuertos suelen ser restrictivos desde el punto de vista económico y pueden impedirles ejercer su poder adquisitivo en los comercios locales, lo cual pasa factura a la economía local. Además, estos trabajadores, que a menudo viven al día, se ven obligados con frecuencia a trabajar en dos o tres empleos para proveer comida y vivienda a sus familias. También dependen del sector público como proveedor de servicios de apoyo social y, por tanto, la Ciudad tiene interés en promover un entorno laboral que proteja los recursos gubernamentales. Al exigir el pago de un salario mínimo más elevado, este capítulo favorece dicho interés.

La igualdad de ingresos es uno de los problemas económicos, sociales y de derechos civiles más acuciantes a los que se enfrenta la Ciudad de Ontario. Al requerir un salario mínimo más alto, la Ciudad busca promover la salud, la seguridad y el bienestar de miles de trabajadores del sector de servicios, garantizando que reciban una remuneración justa por el trabajo que realizan. La Ciudad también pretende mejorar el bienestar de los trabajadores del sector de hospitalidad exigiendo que los empleadores hoteleros, de centros de eventos y de hospitalidad aeroportuaria paguen cargos por servicio a sus trabajadores. Cuando se enumera un cargo por servicio en la factura de un cliente, a menudo se reduce la propina que se entrega al trabajador dando por sentado que el cargo por servicio se paga automáticamente al trabajador. Esta ordenanza garantiza que se pague al trabajador cualquier cargo por servicio que un cliente pueda razonablemente creer que va destinado al trabajador que realmente ha prestado el servicio.

Debido a que los hoteles, centros de eventos y aeropuertos reciben beneficios de los activos e inversiones de la Ciudad y debido a que la Ciudad y su industria turística se benefician de hoteles, centros de eventos y aeropuertos con trabajadores experimentados y respetados con baja rotación, es justo y razonable exigir a los empleadores hoteleros, de centros de eventos y de hospitalidad aeroportuaria que paguen a sus trabajadores un salario justo. Hacerlo beneficiará a la economía local y a los visitantes, los residentes y las empresas de la Ciudad.

A efectos del presente capítulo, son aplicables las siguientes definiciones:

- (a) "Aeropuerto" se refiere al Aeropuerto Internacional de Ontario.
- (b) "Operación de hospitalidad aeroportuaria" significa cualquier negocio que prepare, entregue, inspeccione o preste cualquier otro servicio en relación con la preparación de alimentos o bebidas para la tripulación de la aeronave o los pasajeros en el Aeropuerto, o que proporcione alimentos y bebidas, venta al por menor, u otros bienes de consumo o servicios al público en el Aeropuerto (incluyendo las operaciones de concesiones y salones del aeropuerto y servicios de alimentos a bordo). El término empleador de hospitalidad aeroportuaria no incluye a las compañías aéreas certificadas por la Administración Federal de Aviación.
- (c) "Empleador de hospitalidad aeroportuaria" significa cualquier persona que posea, controle u opere una operación de hospitalidad aeroportuaria en la Ciudad, e incluye cualquier persona o contratista que, en una capacidad gerencial, de supervisión o confidencial, emplee a trabajadores para prestar servicios en una operación de hospitalidad aeroportuaria en relación con el propósito de dicha operación.
- (d) "Trabajador de hospitalidad aeroportuaria" se refiere a cualquier persona empleada por un empleador de hospitalidad aeroportuaria para prestar servicios en un aeropuerto. "Trabajador de hospitalidad aeroportuaria" no incluye a los empleados gerenciales, supervisores o de carácter confidencial.
- (e) "Habitación con camas adicionales" significa una habitación de huéspedes con dos (2) o más camas, incluyendo una habitación de huéspedes con una cama adicional o camas distintas de las habituales dentro de la habitación de huéspedes, como una cuna o cama plegable.
- (f) "Medida laboral adversa" hace referencia a una acción que afecta de forma perjudicial y material los términos, condiciones o privilegios del empleo, incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier acto para despedir a un trabajador, reducir su compensación, reducir las horas de trabajo, alterar los horarios de trabajo establecidos, aumentar la carga de trabajo, imponer cuotas o cargos, o cambiar sus obligaciones.
- (g) "Cambio de control" significa (1) cualquier venta, asignación, transferencia, contribución u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos usados en la operación de un hotel, centro de eventos u operación de hospitalidad aeroportuaria, o una porción discreta de estos, que continúe en operación como hotel, centro de eventos u operación de hospitalidad aeroportuaria; (2) cualquier venta, asignación, transferencia, contribución u otra disposición de una participación mayoritaria (incluso por consolidación, fusión o reorganización) de un empleador titular o de cualquier persona que controle a un empleador titular; o (3) cualquier otro evento o secuencia de eventos (incluyendo una compra, venta, arrendamiento o terminación de un contrato de administración o arrendamiento) que haga que cambie la identidad del empleador titular. A efectos del presente capítulo, se entenderá que un cambio de control se produce en la fecha de ejecución del documento por el que se efectúa el cambio de control o, si existen múltiples documentos de este tipo, en la primera fecha de ejecución de dichos documentos.
- (h) "Habitación de salida" significa la habitación de un huésped que debe ser limpiada por un trabajador del hotel debido a la salida del huésped asignado a dicha habitación.
- (i) "Ciudad" se refiere a la Ciudad de Ontario.
- (j) "Empleador hotelero cliente" significa un empleador hotelero que obtiene o al que se le proporcionan trabajadores hoteleros para realizar un trabajo dentro de su actividad comercial habitual por parte de un contratista laboral.
- (k) "Claro y visible" significa en caracteres más grandes que los del texto circundante, o en caracteres, fuente o color que contrasten con los del texto circundante del mismo tamaño, o diferenciado del texto circundante del mismo tamaño por símbolos u otras marcas, de manera que sea claramente visible en el contexto y llame claramente la atención sobre el lenguaje.
- (l) "Trabajador elegible" significa cualquier individuo (1) cuyo lugar principal de trabajo sea un hotel sujeto a un cambio de control, (2) que esté empleado directamente por el empleador titular, o por una persona que haya contratado con el empleador titular para prestar servicios en el hotel sujeto a un cambio de control, y (3) que haya trabajado para el empleador titular durante al menos un (1) mes antes de la ejecución del documento de transferencia.
- (m) "Emergencia" significa una amenaza inmediata para la seguridad pública o un riesgo sustancial de pérdida o destrucción de propiedad.

- (n) "Centro de eventos" significa una estructura de propiedad pública o privada de más de 50,000 pies cuadrados o 1,000 asientos que se usa para espectáculos públicos, eventos deportivos, reuniones de negocios o eventos similares, e incluye salas de conciertos, estadios, campos deportivos, hipódromos, coliseos y centros de convenciones. "Centro de eventos" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado relacionado con el propósito del centro de eventos o que opere de acuerdo con dicho propósito, incluyendo instalaciones de preparación de alimentos, concesiones, tiendas minoristas, restaurantes, bares y estacionamientos estructurados. "Centro de eventos" no incluye los centros cívicos o comunitarios ni las instalaciones propiedad de, o gestionadas o controladas por: (i) instituciones religiosas, (ii) organizaciones sin fines de lucro si la instalación es propiedad de, o está operada o controlada por, una organización sin fines de lucro a partir del 1 de abril de 2025 o a partir de la fecha de apertura de la instalación (si la instalación abre después del 1 de abril de 2025), o (iii) escuelas primarias, secundarias y preparatorias.
- (o) "Empleador de centro de eventos" se refiere a cualquier persona que posea, controle u opere un centro de eventos en la Ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en calidad de gerente, supervisor o de carácter confidencial, emplee a trabajadores para prestar servicios en un centro de eventos de acuerdo con el propósito de dicho centro de eventos.
- (p) "Trabajador de un centro de eventos" significa cualquier persona empleada por un empleador de un centro de eventos para prestar servicios en un centro de eventos. "Trabajador de centro de eventos" no incluye a un empleado gerencial, supervisor ni de carácter confidencial.
- (q) "Huésped" se refiere a un huésped registrado de un hotel, una persona que ocupa una habitación de huéspedes con un huésped registrado, o un visitante invitado a una habitación de huéspedes por un huésped registrado u otra persona que ocupe una habitación de huéspedes.
- (r) "Habitación de huéspedes" significa cualquier habitación, conjunto de habitaciones, unidad de vivienda, cabaña o bungalow destinado a ser usado por un huésped de un hotel para dormir de forma transitoria.
- (s) "Hotel" se refiere a un edificio residencial o una estructura residencial de ocupación transitoria que proporciona alojamiento temporal de pago en forma de pernoctación en habitaciones de huéspedes a clientes transitorios durante períodos de treinta (30) o menos días calendario consecutivos, y puede ofrecer servicios adicionales, tales como salas de conferencias y reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas a disposición de los huéspedes o del público en general, y que contiene ochenta (80) o más habitaciones de huéspedes, o suites de habitaciones (las habitaciones contiguas no constituyen una suite de habitaciones). El número de habitaciones de huéspedes o suites de habitaciones se calculará basado en el conteo de habitaciones al 1 de abril de 2025, o a la apertura del Hotel (si el Hotel abre después del 1 de abril de 2025), lo que sea mayor, e incluirá el número total de habitaciones de huéspedes o suites de habitaciones en total entre todos los negocios que ofrecen alojamiento para pasar la noche dentro del edificio residencial o estructura residencial de ocupación transitoria. "Hotel" incluye hoteles, alojamientos para automovilistas, moteles, hoteles de apartamentos, estructuras residenciales de ocupación transitoria y hoteles de estadía extendida que alquilan unidades (incluyendo unidades con cocinas) por treinta (30) o menos días, clubes residenciales privados, canchas turísticas y albergues que contienen tanto alojamientos de tipo dormitorio como habitaciones privadas para huéspedes que pueden ser reservadas, cumpliendo con la definición establecida anteriormente. "Hotel" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado que esté conectado a, situado dentro de, directamente accesible desde, operado en conjunto con, o que preste servicios en un hotel o edificio hotelero, incluyendo, pero sin limitarse a, puntos de venta al por menor o servicios de alimentos. "Hotel" no incluye los albergues que contienen únicamente alojamientos de tipo dormitorio, baños compartidos y reservas de camas en lugar de habitaciones. "Hotel" tampoco incluye las unidades residenciales de alquiler a corto plazo (incluidas las viviendas residenciales, las habitaciones de huéspedes, las viviendas accesorias u otras estructuras residenciales de este tipo).
- (t) "Empleador hotelero" significa cualquier persona que posea, controle o explote un hotel en la Ciudad, e incluye a cualquier persona o contratista que, en calidad de gerente, supervisor o en carácter confidencial, emplee a trabajadores para prestar servicios en un hotel, de acuerdo con el propósito del hotel.
- (u) "Empleado hotelero" significa cualquier persona empleada por un empleador hotelero para prestar servicios en un hotel. "Empleado hotelero" no incluye a los empleados de gerencia, supervisión ni de carácter confidencial.
- (v) "Empleador titular" significa la persona que posee, controla y/u opera un hotel, centro de eventos o una operación de hospitalidad aeroportuaria sujeto a un cambio de control con anterioridad a dicho cambio.
- (w) "Mano de obra" tendrá el mismo significado proporcionado por el Código Laboral de California §200.
- (x) "Contratista laboral" significa una persona física o jurídica que suministra a un empleador hotelero cliente, con o sin contrato, trabajadores hoteleros para realizar un trabajo, tal como se define en el presente documento, dentro de la actividad comercial habitual del empleador hotelero cliente. "Contratista laboral" no incluye ninguno de los siguientes: (A) una organización sin fines de lucro de buena fe que preste servicios a trabajadores; o (B) una organización laboral de buena fe, tal como se define en 29 U.S.C. § 152, o un programa de aprendizaje, programa de capacitación o bolsa de trabajo que opere de conformidad con un acuerdo entre trabajadores y gerentes.

- (y) "Persona" significa una persona física, corporación, sociedad, sociedad limitada, sociedad de responsabilidad limitada, empresa de responsabilidad limitada, fideicomiso comercial, patrimonio, fideicomiso, asociación, empresa conjunta, agencia, instrumento o cualquier otra entidad legal o comercial, ya sea nacional o extranjera.
- (z) "Dispositivo de seguridad personal" significa un dispositivo electrónico portátil de contacto en caso de emergencia, incluyendo, pero sin limitarse a, un botón antipánico, que señale la ubicación del trabajador del hotel y que proporcione un contacto directo entre el trabajador del hotel y el guardia de seguridad del hotel o el gerente o supervisor responsable designado por el empleador del hotel para responder a una conducta violenta o amenazante. Un dispositivo de seguridad personal no incluye un silbato, un aparato para hacer ruido, una campana de alarma ni un dispositivo similar que no proporcione contacto directo entre el trabajador del hotel y el agente de seguridad designado.
- (aa) "Asistente de habitación" se refiere a un trabajador del hotel cuyas principales funciones consisten en limpiar y poner en orden las habitaciones de los huéspedes de un hotel.
- (bb) "Limpieza de habitaciones" significa el desempeño de servicios o tareas que se requieren para mantener la limpieza de una habitación física de hotel antes, durante o después de la estancia de un huésped. La limpieza de habitaciones no incluye el tiempo dedicado a mantener u organizar el inventario (por ejemplo, minibar, artículos de aseo, toallas, ropa de cama) ni el tiempo dedicado a entregar dicho inventario en la habitación de un huésped cuando no va acompañado de otras tareas de limpieza de habitaciones. La limpieza de habitaciones no incluye el servicio de apertura de cama ni las tareas relacionadas con la preparación de las camas ya hechas para dormir cuando no vayan acompañadas de otras tareas de limpieza de habitaciones. La limpieza de habitaciones no incluye actividades de mantenimiento preventivo o según sea necesario, tales como reparación, reemplazo y mantenimiento general de electrodomésticos, aparatos electrónicos, muebles, puertas, ventanas, alfombras, paredes, sistemas de plomería y otros accesorios.
- (cc) "Cargo por servicio" significa cualquier monto designado por separado, cobrado y recaudado por un empleador hotelero de los clientes, que sea por servicios prestados por los trabajadores del hotel, o que se describa de tal manera que los clientes puedan creer razonablemente que el monto es por esos servicios o que de otra manera debe ser pagado o pagadero directamente a los trabajadores, incluyendo aquellos cargos designados en recibos, facturas o estados de cuenta bajo los términos "cargo por servicio", "cargo por mesa", "cargo por portería", "cargo automático por propina", "recargo por atención médica", "recargo por beneficios", o lenguaje similar. El cargo por servicio no incluye una propina o gratificación tal y como se define en la legislación estatal o federal.
- (dd) "Habitación de atención especial" se refiere a una habitación de salida o una habitación de huéspedes para la cual el ocupante rechazó la limpieza diaria de la habitación el día inmediatamente anterior.
- (ee) "Empleador sucesor" significa la persona que posee, controla y/u opera un hotel, centro de eventos u operación de hospitalidad aeroportuaria sujeta a un cambio de control con posterioridad a dicho cambio.
- (ff) "Documento de transferencia" significa el acuerdo de compra u otro(s) documento(s) que crea(n) un acuerdo vinculante para efectuar el cambio de control.
- (gg) "Emergencia imprevista" significa una emergencia o contingencia imprevista, incluyendo un aumento imprevisto de la demanda, que: (a) no haya podido planearse; (b) no sea el resultado de una mala gestión, mala conducta o negligencia intencionada por parte del empleador hotelero; y (c) no haya podido evitarse mediante una acción prudente por parte del empleador hotelero.
- (hh) "Actividad comercial habitual" significa el trabajo regular y habitual de un negocio, realizado dentro de las instalaciones o en el lugar de trabajo del empleador hotelero cliente.
- (ii) "Conducta violenta o amenazante" significa (1) cualquier conducta que involucre el uso de violencia física o que razonablemente pudiera interpretarse como una amenaza del uso de violencia física, e incluye, pero no se limita a, violación, agresión (incluyendo agresión sexual) y ataque (incluyendo ataque sexual), tal como se define en el Código Penal de California, así como cualquier amenaza o intento de cometer tal acto; o (2) cualquier conducta sexual, o solicitud de participar en una conducta sexual, dirigida por un huésped a un trabajador del hotel sin el consentimiento del trabajador del hotel, e incluye, pero no se limita a, la exposición indecente, tal como se define en el Código Penal de California.
- (jj) "Jornada laboral" significa cualquier período consecutivo de veinticuatro (24) horas que comience a la misma hora cada día calendario.
- (kk) "Período de retención de trabajadores" significa el período que comienza con el cambio de control y continúa durante seis (6) meses después de que el hotel, el centro de eventos o la operación de hospitalidad aeroportuaria esté abierto al público bajo el empleador sucesor.

Secc. 5-34.03. Medidas para proteger a los trabajadores hoteleros de conductas violentas o amenazantes.

A. Un empleador hotelero deberá proporcionar un dispositivo de seguridad personal a cada trabajador hotelero asignado para trabajar en una habitación de huéspedes o en una instalación sanitaria donde no se haya asignado la presencia de otros trabajadores hoteleros. El dispositivo de seguridad personal deberá proporcionarse sin costo alguno para el trabajador hotelero y deberá ser mantenido en buen estado de funcionamiento por el empleador hotelero.

B. Un trabajador hotelero puede activar un dispositivo de seguridad personal siempre que crea razonablemente que está ocurriendo una conducta violenta o amenazante o una emergencia en presencia del trabajador hotelero. Inmediatamente antes de activar el dispositivo o al activarlo, el trabajador hotelero puede dejar de trabajar y abandonar el área de peligro inmediato para esperar asistencia. Ningún trabajador hotelero deberá ser objeto de una medida laboral adversa por activar un dispositivo de seguridad personal o por dejar de trabajar a la espera de asistencia, salvo que existan pruebas claras y convincentes de que el trabajador hotelero, a sabiendas e intencionadamente, hizo una afirmación falsa de emergencia.

C. El empleador hotelero deberá tener en todo momento un guardia de seguridad designado y asignado que pueda recibir alertas de dispositivos de seguridad personales y pueda brindar asistencia inmediata en el lugar en caso de que se active un dispositivo de seguridad personal. Para todos estos guardias de seguridad designados, supervisores y gerentes del hotel, el empleador hotelero proporcionará no menos de tres (3) horas de capacitación sobre (a) los requisitos de esta sección; (b) las instrucciones sobre el correcto funcionamiento y mantenimiento de los dispositivos de seguridad personal del hotel; y (c) los protocolos para responder a un dispositivo de seguridad personal activado. Dicha capacitación deberá llevarse a cabo al menos una vez al año, y el empleador hotelero deberá mantener expedientes exactos que demuestren la asistencia a dichas capacitaciones durante no menos de tres (3) años a partir de la fecha de la capacitación, cuya copia deberá proporcionarse a cualquier trabajador hotelero o representante designado por el trabajador hotelero que solicite dicho expediente.

D. El trabajador hotelero que ponga en conocimiento del empleador hotelero una conducta violenta o amenazante por parte de un huésped del hotel deberá gozar de los siguientes derechos:

- i. El empleador hotelero deberá permitir inmediatamente al trabajador hotelero tiempo remunerado suficiente para denunciar la conducta violenta o amenazante a una agencia de cumplimiento de la ley y para consultar con un asesor o consejero de su elección.
- ii. El empleador hotelero no deberá impedir, ni tratar de impedir, que un trabajador hotelero denuncie una conducta violenta o amenazante a una agencia de cumplimiento de la ley.
- iii. El empleador hotelero no tomará ni amenazará con tomar ninguna medida laboral adversa contra un trabajador hotelero basada en la decisión del trabajador hotelero de denunciar o no denunciar una conducta violenta o amenazante a una agencia de cumplimiento de la ley.
- iv. A petición de un trabajador hotelero, el empleador hotelero proporcionará ajustes razonables a un trabajador hotelero que haya estado sometido a una conducta violenta o amenazante. Los ajustes razonables pueden incluir, pero no se limitan a, un horario de trabajo modificado, la reasignación a un puesto vacante u otro ajuste razonable a la estructura del trabajo, la instalación del lugar de trabajo o los requisitos del trabajo.
- v. El empleador hotelero deberá colocar en la parte posterior de la puerta de entrada de cada habitación de huéspedes y de cada instalación sanitaria de un hotel un letrero escrito en un tamaño de letra de no menos de dieciocho (18) puntos que incluya el encabezado "La Ley Protege a los Trabajadores Hoteleros Frente a Comportamientos Amenazantes", proporcione una referencia a este capítulo del Código Municipal de la Ciudad de Ontario y notifique a los huéspedes que el empleador hotelero proporciona dispositivos de seguridad personal a sus empleados.
- vi. El empleador hotelero deberá proporcionar capacitación anual a sus trabajadores hoteleros 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 hoteleros y las obligaciones del empleador hotelero según lo establecido en esta sección. Dicha capacitación se proporcionará a los trabajadores hoteleros a más tardar treinta (30) días después de la fecha de entrada en vigor del presente capítulo o en el plazo de un (1) mes a partir de la fecha de contratación del trabajador hotelero. El empleador hotelero proporcionará la capacitación en cada idioma hablado como lengua materna de por lo menos el diez por ciento (10%) de la fuerza laboral del hotel. El empleador hotelero deberá mantener expedientes precisos que demuestren la asistencia a tales capacitaciones, cuya copia deberá proporcionarse a cualquier trabajador hotelero o representante designado por el trabajador hotelero que solicite tales expedientes.

Secc. 5-34.04. Medidas para proporcionar una compensación justa por la carga de trabajo.

A. El empleador hotelero no exigirá a un asistente de habitación que realice labores de limpieza de habitaciones por un total de más de tres mil quinientos (3,500) pies cuadrados de superficie de piso en cualquier jornada laboral de ocho horas, a menos que el empleador hotelero le pague al asistente de habitación el doble de la tarifa regular de pago del asistente de habitación por cada hora trabajada durante la jornada laboral. Si, durante una jornada laboral de ocho (8) o más horas, a un asistente de habitación 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 asistente de habitación a pago de prima salarial de conformidad con esta sección, referida en este documento como el límite de la carga 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 asistente de habitación limpie la superficie de piso en más de un (1) edificio de hotel durante una jornada laboral, el límite total de la carga de trabajo según esta subsección se reducirá en quinientos (500) pies cuadrados por cada edificio de hotel adicional. Si se requiere que un asistente de habitación limpie la superficie de piso en más de un (1) piso de un edificio de hotel, el límite total de la carga de trabajo según esta subsección se reducirá en quinientos (500) pies cuadrados por cada piso adicional. Los límites de carga de trabajo contenidos en esta sección se aplican a cualquier combinación de espacios, incluyendo habitaciones de huéspedes, salas de reuniones y otras habitaciones dentro del hotel, y se aplican independientemente del mobiliario, equipo o servicios de dichas habitaciones. El empleador del hotel deberá indicar la superficie real en pies cuadrados de cada habitación en cualquier asignación por escrito de habitaciones que proporcione a los asistentes de habitaciones.

B. La superficie máxima establecida en la subsección A se reducirá de forma prorrateada si un asistente de habitación trabaja menos de ocho (8) horas en una jornada laboral, o si se le asigna realizar la limpieza de habitaciones durante menos de ocho (8) horas en una jornada laboral, y se aumentará de forma prorrateada por cada hora extra que un asistente de habitación trabaje en exceso de ocho (8) horas en una jornada laboral, y deberá calcularse de forma prorrateada por asistente de habitación si un asistente de habitación es asignado a limpiar habitaciones conjuntamente con uno (1) o más asistentes de habitación.

C. El empleador hotelero no deberá requerir ni permitir que un trabajador hotelero trabaje más de diez (10) horas en una jornada laboral a menos que el trabajador hotelero consienta en hacerlo por escrito. El consentimiento de un trabajador hotelero no será válido a menos que el empleador hotelero haya informado por escrito al trabajador hotelero, antes de que este dé su consentimiento, que el trabajador hotelero puede negarse a trabajar más de diez (10) horas en una jornada laboral y que el empleador hotelero no someterá al trabajador hotelero a ninguna medida laboral adversa por negarse a trabajar más de diez (10) horas en una jornada laboral. Esta subsección no se aplicará en caso de emergencia.

D. Un hotel no deberá implementar ningún programa o política por el cual las habitaciones de los huéspedes no se limpien después de cada noche que estén ocupadas, incluyendo un programa en el cual los huéspedes reciban un incentivo financiero para que su habitación no se limpie diariamente. Esta subsección no impide que un hotel continúe, modifique o establezca un programa medioambiental sostenible, tal como un "programa verde", según el cual se anime a los huéspedes a reutilizar sábanas, toallas de baño o artículos similares, ni requiere que un hotel haga limpiar cualquier habitación de huéspedes cuando el ocupante haya optado por no recibir dicho servicio sin que el hotel se lo haya solicitado o cuando el ocupante informe al hotel que no desea ser molestado.

E. Cada empleador hotelero deberá mantener durante al menos tres (3) años un expediente con el nombre de cada asistente de habitación, su tasa de pago, el pago recibido, la identificación de las habitaciones limpiadas, la superficie real en pies cuadrados de cada habitación limpiada, el número de habitaciones de atención especial, el número de edificios de hotel adicionales, el número de habitaciones con camas adicionales y la superficie total en pies cuadrados limpiada por cada jornada laboral, las horas extras trabajadas en cada jornada laboral y cualquier consentimiento por escrito proporcionado de conformidad con la subsección C de esta sección. El empleador hotelero deberá poner estos expedientes a disposición para inspección y copia de cualquier trabajador hotelero o del representante designado por el trabajador hotelero, con la salvedad de que los nombres y otra información de identificación personal de trabajadores hoteleros individuales deberán suprimirse, excepto en la medida en que los expedientes identifiquen al trabajador hotelero que realiza la solicitud. El empleador hotelero deberá mantener un expediente preciso de la superficie en pies cuadrados de cada habitación que los asistentes de habitación tengan asignada para limpiar, cuya copia deberá proporcionarse a cualquier trabajador hotelero o representante designado por el trabajador hotelero que solicite dicho expediente.

Secc. 5-34.05. Subcontratación de la limpieza de habitaciones de hotel.

A. A partir de los 30 días posteriores a la fecha de entrada en vigor de la ordenanza, un empleador hotelero cliente no podrá celebrar ningún contrato nuevo, enmendado o extendido, oral o por escrito, ni cualquier otro acuerdo en virtud del cual un contratista laboral suministre trabajadores hoteleros para realizar la limpieza de habitaciones, tal como se define en la sección 3-6-102.

B. La subsección A de esta sección no deberá aplicarse a un contrato temporal entre un empleador hotelero cliente y un contratista laboral que cumpla con los siguientes criterios:

- (1) tiene una duración máxima de 3 días consecutivos y no está sujeto a renovación durante el mismo año calendario;
- (2) hace frente a una emergencia imprevista; y
- (3) no desplaza ni reduce la jornada laboral de ningún empleado del hotel contratado por el empleador hotelero cliente que realice la limpieza de las habitaciones.

C. Un empleador hotelero cliente puede contratar a uno o más contratistas laborales para realizar la limpieza de habitaciones de conformidad con uno o más contratos temporales, según la subsección B de esta sección, por no más de 15 días durante cualquier año calendario.

D. Cada empleador hotelero deberá mantener, por un período de tres (3) años, expedientes que demuestren cualquier contrato u otro arreglo con un contratista laboral para la provisión de trabajadores hoteleros destinados a realizar labores de limpieza de habitaciones y documentación de cualquier emergencia imprevista o aumento inesperado en la demanda utilizada para justificar el uso de un contrato temporal o arreglo según la subsección B de esta sección. El empleador hotelero deberá poner estos expedientes a disposición de cualquier trabajador hotelero o representante designado por el trabajador hotelero que los solicite, para su inspección y copia.

Secc. 5-34.06. Notificación de cambio de control.

A. Dentro de los cinco (5) días siguientes a un cambio de control de un hotel, centro de eventos u operación de hospitalidad aeroportuaria, el empleador sucesor deberá colocar un aviso por escrito del cambio de control en el lugar del negocio afectado. Esta notificación por escrito deberá permanecer expuesta durante cualquier cierre del negocio afectado y durante los seis (6) meses siguientes a la primera fecha en la que el negocio afectado esté abierto al público bajo el empleador sucesor.

B. El aviso por escrito previsto en la subsección A incluirá, pero no se limitará a, el nombre y la información de contacto del empleador titular, el nombre y la información de contacto del empleador sucesor, y la fecha efectiva del cambio de control.

C. El aviso por escrito previsto en la subsección A se colocará en un lugar visible del negocio afectado y será fácilmente visible para todos los trabajadores elegibles, así como para otros empleados y solicitantes de empleo.

Secc. 5-34.07. Retención de trabajadores.

- A. Dentro de los quince (15) días siguientes a un cambio de control, el empleador titular proporcionará al empleador sucesor una lista de los trabajadores elegibles. Esta lista deberá incluir el nombre, la fecha de contratación y la clasificación laboral de cada trabajador elegible. Se requerirá al empleador sucesor que mantenga esta lista y contrate a partir de ella durante el período de retención de trabajadores.
- B. El empleador sucesor deberá, durante el período de retención de trabajadores, ofrecer a cada trabajador elegible un empleo durante no menos de noventa (90) días, excepto en estos casos:
- i. No se exigirá a un empleador sucesor que ofrezca empleo a un trabajador elegible si el empleador sucesor tiene una causa razonable y justificada para no retener a ese trabajador elegible basada en el desempeño o la conducta individual de ese trabajador elegible mientras estuvo empleado por el empleador titular; y
 - ii. Si un empleador sucesor determina durante el período de retención de trabajadores que requiere menos trabajadores de los que requería el empleador titular, el empleador sucesor retendrá a los trabajadores elegibles por antigüedad dentro de cada clasificación laboral en la medida en que existan clasificaciones laborales comparables.
- C. Un trabajador elegible retenido de conformidad con esta sección será empleado bajo los términos y condiciones establecidos por el empleador sucesor según lo requiere la ley y no será despedido excepto por una buena causa basada en su desempeño o conducta individual.
- D. Una oferta de empleo realizada de conformidad con la subsección B deberá hacerse por escrito y permanecer abierta durante al menos diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la oferta.
- E. El empleador sucesor deberá conservar la verificación por escrito de cada oferta de empleo realizada de conformidad con la subsección B. Esta verificación deberá incluir el nombre, la dirección, la fecha de contratación y la clasificación laboral del trabajador elegible al que se le hizo la oferta. El empleador sucesor deberá conservar la verificación requerida por no menos de tres (3) años a partir de la fecha en que se hace la oferta.
- F. Al final del período de retención de trabajadores, el empleador sucesor proporcionará a cada trabajador retenido de conformidad con esta sección una evaluación de desempeño por escrito. Si el desempeño del trabajador fue satisfactorio, el empleador sucesor deberá considerar ofrecer al trabajador la continuación del empleo bajo los términos y condiciones establecidos por el empleador sucesor y según lo requiere la ley. El empleador sucesor conservará la evaluación de desempeño por escrito requerida bajo esta subsección por no menos de tres (3) años a partir de la fecha en que sea emitida.
- G. Los derechos de retención establecidos en esta sección no aplican a ningún empleado gerencial, supervisor o de carácter confidencial, y no incluyen el derecho a retener ninguna responsabilidad de supervisión o administración.

Secc. 5-34.08. Requisitos de pago de salario mínimo.

- A. Los empleadores hoteleros, los empleadores de centros de eventos y los empleadores de hospitalidad aeroportuaria deberán pagar a los trabajadores hoteleros, a los trabajadores de centros de eventos y a los trabajadores de hospitalidad aeroportuaria, según proceda, un salario no menor a las tarifas por hora establecidas de conformidad con la autoridad de este artículo.
- B. A partir de la fecha de entrada en vigor de esta ordenanza, el salario mínimo para cada trabajador descrito en el Párrafo A de esta Sección, sin incluir gratificaciones, distribuciones de cargos por servicio, comisiones o bonos al trabajador, será de dieciocho dólares (\$18) por hora. A partir de entonces, el salario mínimo aumentará de la siguiente manera:

1 de julio de 2027	\$21.00	por hora
1 de julio de 2028	\$24.00	por hora
1 de julio de 2029	\$27.00	por hora
1 de julio de 2030	\$30.00	por hora

- C. A partir del 1 de julio de 2029, y anualmente a partir de entonces cada 1 de julio, la tasa de salario mínimo requerida de conformidad con la subsección B de esta sección aumentará basada en el Índice de Precios al Consumidor para Asalariados Urbanos y Trabajadores de Oficina (IPC-W) para el área metropolitana de Los Ángeles (Los Ángeles-Riverside-Condado de Orange, California), publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales.
- D. El Gerente Municipal anunciará las tarifas ajustadas el 1 de marzo y publicará un boletín para anunciar las tarifas ajustadas, que entrarán en vigor el 1 de julio de cada año. Dicho boletín se pondrá a disposición de todos los empleadores hoteleros, empleadores de centros de eventos y empleadores de hospitalidad aeroportuaria y de cualquier otra persona que haya presentado ante el Gerente Municipal una solicitud para recibir dicha notificación, pero la falta de notificación no excusará el incumplimiento de esta sección. El Gerente Municipal fijará un cartel para informar a los trabajadores de hoteles, de centros de eventos y de hospitalidad aeroportuaria sobre sus derechos en virtud de esta sección y lo distribuirá a todos los empleadores hoteleros, empleadores de centros de eventos y empleadores de hospitalidad aeroportuaria. El empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria deberá colocar el aviso en un lugar visible donde pueda ser visto por sus trabajadores hoteleros, trabajadores de centro de eventos o trabajadores de hospitalidad aeroportuaria, según corresponda. El empleador

hotelero, el empleador del centro de eventos o el empleador de hospitalidad aeroportuaria deberá proporcionar una notificación por escrito de los ajustes de tarifas a cada uno de sus trabajadores hoteleros, trabajadores del centro de eventos o trabajadores de hospitalidad aeroportuaria, y realizar los ajustes de nómina necesarios antes del 1 de julio siguiente a la publicación del boletín. Otras formas de compensación, tales como cargos por servicio, comisiones, bonificaciones, propinas o gratificaciones, recibidas por los trabajadores hoteleros, los trabajadores de centros de eventos o los trabajadores de hospitalidad aeroportuaria no se acreditarán como parte alguna de las tarifas salariales requeridas por esta Sección, ni se compensarán contra ellas.

Secc. 5-34.09. Cargos por servicio.

A. Los empleadores hoteleros, los empleadores de centros de eventos y los empleadores de hospitalidad aeroportuaria deberán distribuir todos los cargos por servicio en su totalidad a los trabajadores hoteleros, los trabajadores de centros de eventos y los trabajadores de hospitalidad aeroportuaria que hayan prestado servicios a los clientes de quienes se recauden los cargos por servicio. No se podrá pagar ninguna parte de estos montos a los trabajadores cuya función principal sea de supervisión o gerencial. Ningún empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria, o agente de este, podrá deducir cantidad alguna de los salarios u otra compensación adeudados a un trabajador por motivo de un cargo por servicio, ni exigir a un trabajador que acredite el monto de un cargo por servicio, en su totalidad o en parte, en contra de o como parte de los salarios u otra compensación adeudados al trabajador.

B. Los montos recaudados como cargos por servicio se pagarán a los trabajadores hoteleros, a los trabajadores de los centros de eventos y a los trabajadores de hospitalidad aeroportuaria de forma equitativa y de acuerdo con los servicios que estén o parezcan estar relacionados con la descripción del cargo por servicio dada por el empleador hotelero, el empleador del centro de eventos o el empleador de hospitalidad aeroportuaria a los clientes. Salvo que la ley requiera lo contrario, los montos recaudados por concepto de recargos por asistencia de salud u otros beneficios a los trabajadores deberán ser: (i) depositados dentro de los siete días siguientes a su recolección en cuentas segregadas controladas exclusivamente por los trabajadores, incluyendo, pero sin limitarse a, Cuentas de Gastos Flexibles, Cuentas de Ahorros de Salud, o Planes de Cafetería de Prima Únicamente; o (ii) pagados a los trabajadores en salarios. Ninguna parte de cualquier monto recaudado como recargo por asistencia de salud, o como recargo identificado por el empleador como un beneficio para los trabajadores, se revertirá al empleador.

C. Sin perjuicio de lo anterior:

i. Los montos de los cargos por servicio que se recauden por banquetes en hoteles o centros de eventos, o por reuniones en hoteles o centros de eventos con servicio de comida, deberán pagarse a los trabajadores del hotel o del centro de eventos, según corresponda, que efectivamente trabajen en el banquete o la reunión con servicio de comida;

ii. Los montos de los cargos por servicio que se recauden por el servicio de habitaciones de hotel deberán pagarse a los trabajadores del hotel que efectivamente entreguen alimentos y bebidas asociados al cargo; y

iii. Los montos de los cargos por servicio que se recauden por el servicio de portería del hotel deberán pagarse a los trabajadores del hotel que transporten efectivamente el equipaje asociado con el cargo.

D. Todos los cargos por servicio deben comunicarse a los consumidores con un aviso claro y visible antes del momento en que el cliente realice una compra o selección, de tal forma que los clientes puedan deducir fácil y razonablemente a qué se debe el cargo por servicio.

E. Los empleadores hoteleros, los empleadores de centros de eventos y los empleadores de hospitalidad aeroportuaria deberán revelar por escrito a cada trabajador hotelero, trabajador de centros de eventos y trabajador de hospitalidad aeroportuaria, según corresponda, su plan de distribución de los cargos por servicio, y deberán informar a los trabajadores en cada fecha de nómina el monto de los cargos por servicio recaudado y la cantidad distribuida a los trabajadores para el período de pago en cuestión.

F. Los montos se pagarán a los trabajadores a más tardar en la nómina siguiente a la recaudación de los montos de los cargos por servicio de los clientes, excepto los montos recaudados en efectivo, que se pagarán a los trabajadores al cierre de la jornada laboral del día en que se recauden.

G. Un empleador hotelero, un empleador de un centro de eventos o un empleador de hospitalidad aeroportuaria que permita a los clientes pagar los cargos por servicio con tarjeta de crédito deberá pagar a los trabajadores el monto total del cargo por servicio que el cliente indicó en el comprobante de la tarjeta de crédito, sin ninguna deducción por comisiones o costos de procesamiento del pago con tarjeta de crédito que pudieran ser cobrados al empleador por la compañía de la tarjeta de crédito.

H. El empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria deberá mantener expedientes que muestren el cumplimiento de las disposiciones de esta sección por no menos de tres (3) años a partir de la fecha de recaudación de los montos de cargos por servicio del cliente, y se deberá proporcionar una copia a cualquier trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria, o al representante designado por dicho trabajador, que solicite dicho expediente.

I. Esta sección no se aplica a ninguna propina, gratificación o dinero, ni a ninguna parte de una propina, gratificación o dinero que se haya pagado, entregado o dejado a un trabajador hotelero, trabajador de un centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria por parte de los clientes, por encima del monto real adeudado por los servicios prestados o por los bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servidos a los clientes.

Secc. 5-34.10. Exención limitada para determinados empleadores.

A. El Gerente Municipal concederá una exención respecto de determinados requisitos de este capítulo a cualquier empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria que demuestre, con evidencia, que el cumplimiento de tales requisitos requeriría que el empleador, para evitar la bancarrota o el cierre del hotel, reduzca su fuerza laboral en más del 20 por ciento (20%) o reduzca el total de horas de trabajo de sus trabajadores en más del 30 por ciento (30%). El Gerente Municipal concederá dicha exención solo después de revisar, a expensas del empleador, la evidencia de su condición financiera. Una exención concedida en virtud de esta sección será válida por no más de un (1) año. Toda determinación del Gerente Municipal de conceder 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 actuación del Gerente Municipal por cualquier persona agraviada. Todas las disposiciones de este capítulo se aplicarán tal como están redactadas a todos los empleadores hoteleros, empleadores de centro de eventos o empleadores de hospitalidad aeroportuaria en la Ciudad, a menos que y hasta que el Gerente Municipal conceda una exención a dicho empleador de conformidad con esta Sección o, si se presenta una apelación oportuna, hasta que el Concejo Municipal tome la determinación final de conceder una exención a un empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria. No obstante lo dispuesto en esta sección, ninguna exención será concedida con respecto a los requisitos de la sección 5-34-03 de este capítulo.

B. Antes de presentar una solicitud de exención de conformidad con esta sección, un empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria deberá proporcionar un aviso por escrito de la solicitud de exención a todos los trabajadores hoteleros, trabajadores de centro de eventos y trabajadores de hospitalidad aeroportuaria, según corresponda, empleados por el empleador. Dentro de los tres (3) días posteriores a recibir una determinación de exención del Gerente Municipal en virtud de esta sección, el empleador hotelero deberá proporcionar un aviso por escrito de la determinación a todos los trabajadores hoteleros, trabajadores de centro de eventos o trabajadores de hospitalidad aeroportuaria empleados por el empleador.

Secc. 5-34.11. Aviso.

Un empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria deberá proporcionar un aviso por escrito de los derechos de los trabajadores establecidos en este capítulo a cada trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria, según corresponda, al momento de la contratación o dentro de los treinta (30) días de la fecha de entrada en vigor de este capítulo, lo que ocurra más tarde. El aviso por escrito deberá proporcionarse en Inglés, Español y cualquier otro idioma que el empleador sepa que es hablado por el diez por ciento (10%) o más de los trabajadores empleados por el empleador en el lugar de trabajo pertinente.

Secc. 5-34.12. Prohibición de represalias.

Ninguna persona despedirá a un trabajador, reducirá su compensación, tomará medidas laborales adversas contra él ni lo discriminará de cualquier otra manera por oponerse a cualquier práctica prohibida por este capítulo, por participar en procedimientos relacionados con este capítulo, por procurar hacer cumplir los derechos de un trabajador de conformidad con este capítulo por cualquier medio legal, o por ejercer de cualquier otra manera los derechos previstos en este capítulo. Todo empleador que tome cualquier medida laboral adversa contra cualquier trabajador que se sepa que haya participado en cualquiera de las actividades antes mencionadas dentro de un (1) año antes de la medida laboral adversa deberá proporcionar al trabajador, en el momento o antes de dicha medida, una declaración detallada por escrito de la razón o razones para el despido u otra medida laboral adversa, incluyendo todos los hechos alegados para justificar dichas razones.

Secc. 5-34.13. Reglas Administrativas.

El Gerente Municipal está autorizado a adoptar reglas administrativas que sean coherentes con las disposiciones de este capítulo y les den cumplimiento adicional. Las infracciones a las reglas administrativas adoptadas de conformidad con esta sección y dentro de la autoridad del Gerente Municipal constituirán infracciones a este capítulo y someterán al infractor a las sanciones establecidas en este capítulo.

Secc. 5-34.14. Responsabilidad Civil Conjunta.

Un empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria que contrate con otra persona, incluyendo, sin limitación, otro empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria, o una agencia de personal temporal, agencia de arrendamiento de empleados u organización profesional de empleadores, para obtener los servicios de trabajadores hoteleros, trabajadores de centro de eventos o trabajadores de hospitalidad aeroportuaria compartirá toda responsabilidad legal civil y responsabilidad civil por las infracciones de este capítulo cometidas por dicha persona respecto de los trabajadores que desempeñen labores de conformidad con el contrato. A los efectos de esta sección, el término "persona" no incluirá:

- i. Una organización sin fines de lucro de buena fe que preste servicios a los trabajadores;
- ii. Una organización laboral de buena fe, tal como se define en 29 U.S.C. §152, o un programa de aprendizaje, programa de capacitación o bolsa de trabajo operados de conformidad con un acuerdo entre empleados y sindicatos.

Secc. 5-34.15. Sustitución por Acuerdo de Negociación Colectiva.

Las disposiciones de las secciones 5-34-03 a 5-34-09 de este capítulo, o cualquier parte de estas, podrán ser objeto de exención de conformidad con un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, pero solo si la exención se establece expresamente por escrito en términos claros e inequívocos. Ninguna de las partes de una relación de negociación colectiva podrá renunciar ni dejar sin efecto ninguna disposición de este capítulo por medio de términos o condiciones de empleo impuestos unilateralmente.

Secc. 5-34.16. Cumplimiento.

A. Un trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria, o el representante designado por tal trabajador, que reclame una infracción de este capítulo podrá reportar tal infracción al Gerente Municipal, quien ordenará que se investigue la queja. Ya sea basados en tal queja o de otra manera, cuando el Gerente Municipal o el delegado del Gerente Municipal determinen que un empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria ha infringido este capítulo, el Gerente Municipal emitirá un aviso por escrito a tal empleador para advertirle que la infracción debe ser corregida dentro de diez (10) días. En caso de que el empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria no demuestre al Gerente Municipal dentro de tal período que ha subsanado tal infracción, el Gerente Municipal podrá entonces solicitar al Abogado Municipal que inicie una acción civil contra el empleador hotelero, empleador de centro de eventos o empleador de hospitalidad aeroportuaria de conformidad con la subsección B de esta sección.

B. Además, la Ciudad o cualquier trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria agraviado, o el representante designado por tales trabajadores, podrán 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 A de esta sección. La presentación de una queja por parte de un trabajador ante el Gerente Municipal, o la falta de presentación de tal queja ante el Gerente Municipal, no afectará de ninguna manera el derecho de ese trabajador a interponer una acción civil de conformidad con esta subsección.

C. Cualquier persona que cometa un acto, proponga cometer un acto o participe en cualquier patrón o práctica que infrinja este capítulo podrá ser impedida judicialmente por un tribunal de jurisdicción competente. Una acción para obtener una orden judicial en virtud de esta subsección podrá ser presentada por cualquier trabajador hotelero agraviado, por el Abogado Municipal, o por cualquier persona o entidad que represente justa y adecuadamente los intereses de un trabajador o trabajadores agraviados.

D. Cualquier persona que infrinja las disposiciones de este capítulo será responsable de cualquier daño real sufrido por cualquier trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria agraviado. Por cada infracción de este artículo, dicha persona también será responsable de multas de hasta doscientos dólares (\$200) por trabajador hotelero, trabajador de centro de eventos o trabajador de hospitalidad aeroportuaria agraviado por cada día de infracción, excepto que las multas por no mantener o proporcionar expedientes no excederán mil quinientos dólares (\$1,500) por día para todos los trabajadores afectados. Para infracciones intencionales, se triplicará la cantidad de dinero y las multas a pagar de conformidad con esta subsección.

E. En una acción civil entablada en virtud de esta sección, el tribunal concederá al demandante vencedor los honorarios razonables de abogados y costos, incluyendo los honorarios de peritos.

F. Los resarcimientos establecidos en este capítulo son acumulativos. No se interpretará que este capítulo limite el derecho de un trabajador agraviado a entablar una acción legal por infracción de cualquier otra ley federal, estatal o local. Nada de lo dispuesto en este capítulo se interpretará en el sentido de restringir, impedir o limitar de otro modo un proceso penal o una reclamación civil separados o concurrentes de conformidad con este Código o a la legislación estatal o federal.

G. No obstante cualquier disposición contraria de este Código o de cualquier otra ordenanza, no se aplicarán sanciones penales por infringir este capítulo.

H. Una acción civil para recopilar daños y sanciones en virtud de este capítulo debe iniciarse dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que surja la causa de acción creada por esta Sección. Se considerará que la causa de acción surge en la fecha de la presunta infracción o bien en la fecha en que la parte agraviada descubrió, o razonablemente debió haber descubierto, los hechos que constituyen la presunta infracción, la que sea posterior."

SECCIÓN 3. Divisibilidad

Si alguna sección, subsección, oración, cláusula, frase o aplicación de esta Ordenanza, o cualquier parte de esta, es, por cualquier motivo, declarada inválida o inconstitucional por decisión de cualquier tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no afectará la validez de las porciones o aplicaciones restantes de esta Ordenanza. Los votantes de la Ciudad de Ontario declaran por la presente que habrían aprobado esta Ordenanza y todas y cada una de las secciones, subsecciones, subdivisiones, párrafos, oraciones, cláusulas o frases no declaradas inválidas o inconstitucionales sin tener en cuenta si alguna parte de la ordenanza fuera posteriormente declarada inválida o inconstitucional.

SECCIÓN 4. Medidas Conflictivas

Esta medida pretende ser integral. Es la intención de los votantes de la Ciudad de Ontario que, de conformidad con la sección 9221 del Código Electoral de California, en caso de que esta medida y una o más medidas relacionadas con la regulación del bienestar y los salarios de los empleados en grandes establecimientos de hospitalidad aparezcan en la misma boleta, se considerará que las disposiciones de la otra medida o medidas están en conflicto con esta medida. En caso de que esta medida reciba un mayor número de votos afirmativos, las disposiciones de esta medida prevalecerán en su totalidad, y todas las disposiciones de la otra medida o medidas quedarán nulas y sin efecto.

SECCIÓN 5. Fecha de Entrada en Vigor

La ordenanza propuesta que es objeto de esta iniciativa, una vez aprobada por los votantes en las próximas elecciones, según lo autorizado por la ley, se considerará adoptada en la fecha en que la votación sea declarada por el Concejo Municipal, y entrará en vigor diez (10) días después de esa fecha.

SECCIÓN 6. Interpretación Liberal

Esta medida es un ejercicio del poder de iniciativa del pueblo de la Ciudad de Ontario para implementar las reglas establecidas en la Ordenanza, y deberá interpretarse de manera liberal para efectuar estos propósitos.

SECCIÓN 7. Enmiendas

Las disposiciones de esta Ordenanza pueden ser enmendadas solo con la aprobación de los votantes de la Ciudad de Ontario, excepto que el Concejo Municipal está autorizado a enmendar esta Ordenanza únicamente en la medida en que la enmienda fortalezca, mejore o amplíe los salarios, protecciones o beneficios que esta Ordenanza proporciona a los empleados.

SECCIÓN 8. Certificación de la Ordenanza

Por la presente se autoriza al Alcalde a dar fe de la adopción de la presente Ordenanza por el Pueblo que votó sobre la misma el 24 de marzo de 2026, firmando donde se indica abajo.

PASADA, APROBADA Y ADOPTADA por el Pueblo de la Ciudad de Ontario este día ____ de ____.

PAUL S. LEON, ALCALDE

CERTIFICA:

SHEILA MAUTZ, SECRETARIA MUNICIPAL

APROBADO EN CUANTO A SU FORMA JURÍDICA:

BEST, BEST & KRIEGER LLP

**MEDIDA W
CIUDAD DE ONTARIO**

ANÁLISIS IMPARCIAL DE LA MEDIDA W

El Abogado Municipal preparó este Análisis Imparcial de la Medida W de conformidad con la Sección 9280 del Código Electoral de California.

La Medida "W" fue incluida en la boleta mediante una petición de iniciativa firmada por el número necesario de votantes de Ontario. Si es aprobada por la mayoría de los votantes, la Medida "W" enmendaría el Código Municipal de Ontario para requerir que, además de todas las demás aprobaciones de uso/desarrollo de la tierra requeridas, todos los "proyectos de desarrollo de hoteles de gran escala" y "proyectos de desarrollo de centros de eventos de gran escala" deben obtener un acuerdo de desarrollo reglamentario, tal como se define en la ley Estatal, aprobado por el Concejo Municipal después de hacer observaciones locales adicionales, y aprobado posteriormente por los votantes de Ontario.

Esta medida define un "proyecto de desarrollo de hoteles de gran escala" como un proyecto que resulte en la creación o adición acumulativa de ochenta (80) o más habitaciones de hotel. Define un "proyecto de desarrollo de centros de eventos de gran escala" como un proyecto que crea o agrega de manera acumulativa instalaciones de más de 50,000 pies cuadrados o con un aforo de 1,000 asientos o más que se utilizan para espectáculos públicos, eventos deportivos, reuniones de negocios o eventos similares.

Además de los requisitos existentes de la ley Estatal y el Código Municipal (por ejemplo, la revisión ambiental de la Ley de Calidad Ambiental de California o CEQA), esta medida requiere que el Consejo realice observaciones adicionales para aprobar un acuerdo de desarrollo reglamentario, tales como: compatibilidad con propiedades adyacentes, mejorar la comunidad circundante o brindar un servicio esencial, suficiente demanda de mercado para el proyecto de desarrollo de gran escala, ningún impacto indebido o negativo en la demanda de viviendas asequibles, transporte público, cuidado infantil y otros servicios sociales, empleo de residentes locales, fomento del transporte público y ningún impacto indebido o negativo en las pequeñas empresas de los alrededores.

Después de la aprobación del Consejo, la Ciudad debe colocar el acuerdo en una boleta electoral regular o especial para la consideración de los votantes, con materiales de votación que describan claramente el alcance y las características principales del proyecto de desarrollo de gran escala. El acuerdo no podrá ser considerado por los votantes como una medida de votación consultiva. El acuerdo requiere la aprobación de la mayoría de los votantes en las elecciones.

Esta medida establece que el acuerdo de desarrollo reglamentario y todas las aprobaciones caducarán si la construcción no comienza dentro de los 36 meses de la aprobación de los votantes, si los permisos de construcción caducan o son revocados, o si el proyecto se vuelve a presentar o se modifica, excepto por una "modificación menor" que no afecte materialmente las observaciones del Concejo Municipal mencionadas para el acuerdo de desarrollo reglamentario. Una "modificación menor" se define como ajustes o alteraciones menores enumerados en el Código de Desarrollo de la Ciudad pero no incluye modificaciones que requieren aprobaciones discrecionales adicionales de la Ciudad o que aumentan los pies cuadrados, la cantidad de habitaciones o la cantidad de asientos en más del 5%.

Esta medida requiere permisos o aprobaciones posteriores de la Ciudad a fin de implementar el proyecto para cumplir con la descripción del proyecto presentada a los votantes para su aprobación. También establece que no se emitirá ningún certificado de ocupación hasta que se hayan pagado todas las tarifas a la Ciudad de Ontario, y se hayan implementado todas las medidas de mitigación requeridas por el Concejo Municipal o se haya celebrado un acuerdo para implementar las medidas de mitigación.

Esta medida establece que la Ciudad no podrá modificar estas disposiciones sin la posterior aprobación de la mayoría de los votantes.

La declaración que antecede es un análisis imparcial de la Medida "W". Si desea obtener una copia de la Medida, llame al funcionario electoral de la Ciudad al (909) 395-2166 y se le enviará una copia por correo sin costo alguno.

/s/ RUBEN DURAN
Abogado de la Ciudad

ARGUMENTO A FAVOR DE LA MEDIDA W

Este Argumento a Favor la Medida W fue presentado de conformidad con la Sección 9282 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

Ontario pertenece a la gente que vive y trabaja aquí, y nosotros los residentes merecemos una participación real cuando se toman decisiones que dan forma permanente a nuestra ciudad.

La Medida W garantiza que los votantes tengan el poder de tener la última palabra en los desarrollos de hoteles y centros de eventos más grandes de Ontario. Estos proyectos no son rutinarios. Pueden involucrar terrenos públicos, recursos de los contribuyentes y consecuencias a largo plazo para la asequibilidad de la vivienda, el tráfico, el carácter del vecindario y los servicios de la ciudad.

Si bien los hoteles y centros de eventos pueden generar actividad económica, las ciudades de todo el país han aprendido que los beneficios prometidos por los grandes desarrollos no siempre se materializan. Los desarrollos de hoteles y centros de eventos de gran escala pueden aumentar el tráfico, competir con la producción de viviendas, afectar los servicios públicos y aumentar las demandas de transporte público, cuidado infantil y otros servicios esenciales, especialmente cuando los empleos que estos proyectos crean son de tiempo parcial o estacionales.

La Medida W simplemente establece reglas de sentido común cuando hay mucho en juego. Los desarrolladores de proyectos de gran escala deben celebrar acuerdos de desarrollo vinculantes con la Ciudad y demostrar que su propuesta beneficia a la comunidad, apoya empleos locales y se adapta a los vecindarios circundantes. **Además, también es importante que la decisión final pertenezca a los votantes de Ontario, no a negociaciones a puerta cerrada.**

La Medida W se trata de transparencia, responsabilidad y crecimiento responsable. Especialmente cuando están en juego tierras públicas y dinero público, los residentes merecen información clara y una participación directa.

Vote Sí a la Medida W para garantizar que Ontario crezca en beneficio de las familias de Ontario, las empresas locales y la comunidad en su conjunto.

f/ Omar Torres Gomez, Residente de Ontario desde hace 20 años
f/ Jose J. Cuevas, Docente y Residente de Ontario
f/ Maria Elena Bermejo, Propietaria de Vivienda en Ontario
f/ Thomas N. Morales, Propietario de Vivienda en Ontario desde hace 15 años
f/ Wendy Morales, Propietaria de Vivienda en Ontario desde hace 15 años

REFUTACIÓN AL ARGUMENTO A FAVOR DE LA MEDIDA W

Esta Refutación al Argumento a Favor de la Medida W fue presentada de conformidad con la Sección 9285 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

LA MEDIDA W PONE EN RIESGO A LOS CONTRIBUYENTES DE ONTARIO

La Medida W no es una reforma; es un plan costoso e innecesario apoyado por un solo grupo ajeno a la ciudad con intereses especiales que amenaza la economía de Ontario, la seguridad pública y las familias trabajadoras. El análisis fiscal de la Ciudad confirma que la Medida W reduciría los ingresos fiscales, y estudios de medidas similares en otras ciudades han advertido de millones en pérdidas para los contribuyentes. Esos ingresos financian servicios esenciales como la policía, los bomberos, el mantenimiento de carreteras, parques y bibliotecas. Cuando disminuye la financiación, aumentan los impuestos o se recortan los servicios.

LA MEDIDA W DESTRUYE EMPLEOS DE CALIDAD QUE BRINDAN SUSTENTO A LAS FAMILIAS

Ontario depende de proyectos de desarrollo económico que apoyan empleos en la construcción, muchos de los cuales son puestos sindicales que ofrecen salarios dignos y beneficios. La Medida W agrega demoras, incertidumbre y elecciones costosas a proyectos individuales, lo que convierte a Ontario en un lugar más riesgoso para invertir. Las familias de Ontario no pueden permitirse perder estos empleos.

LA MEDIDA W PERJUDICA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Al agregar burocracia innecesaria a un proceso de aprobación ya de por sí exhaustivo, la Medida W desacelera el crecimiento económico y desalienta la inversión. Esto perjudica a todos los negocios, incluidos los restaurantes y minoristas locales que dependen de una economía fuerte.

LA MEDIDA W DEBILITA LA GOBERNANZA LOCAL

Ontario ya cuenta con estrictos requisitos de planificación, revisión ambiental y participación pública. Los proyectos son revisados a lo largo de los años y aprobados por funcionarios electos responsables ante los votantes. La Medida W anula esas decisiones y reemplaza la gobernanza responsable con estancamiento e incertidumbre.

ONTARIO NO PUEDE PERMITIRSE LA MEDIDA W

Ontario necesita ingresos municipales estables, buenos empleos y vecindarios seguros, pero la Medida W pone todo eso en riesgo. La Medida W crea un daño real sin ningún beneficio real. Vote NO a la Medida W.

f/ Zachary Houser, Presidente, Ontario Police Officers' Association
f/ Chris Bowen, Vicepresidente, Ontario Professional Firefighters 1430
f/ Jon P. Preciado, Gerente Comercial, LiUNA Southern CA District
f/ Peggi Hazlett, Directora Ejecutiva, Ontario Business Council
f/ Nick Patel, Propietario, Hotel Seville

ARGUMENTO EN CONTRA DE LA MEDIDA W

Este Argumento Contra la Medida W fue presentado de conformidad con la Sección 9282 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

ÚNASE A LOS RESIDENTES, LÍDERES LABORALES, PEQUEÑAS EMPRESAS, POLICÍA Y BOMBEROS DE ONTARIO — VOTE NO A LA MEDIDA W.

La Medida W es un plan profundamente defectuoso y fiscalmente peligroso que podría costar a los contribuyentes millones de dólares, poner en riesgo la seguridad pública y destruir empleos que sustentan a las familias en Ontario.

Es por eso que los líderes laborales, la policía, los bomberos, las pequeñas empresas y los miembros del Concejo Municipal de Ontario se oponen a la Medida W y le instan a votar NO.

DESTRUYE EMPLEOS LOCALES

La Medida W podría destruir proyectos de construcción que crean empleos y que a menudo contratan a trabajadores sindicalizados y pagan salarios dignos. Al eliminar estos empleos de calidad de los que dependen las familias de Ontario, la Medida W debilitará nuestra comunidad.

CREA UN AGUJERO EN EL PRESUPUESTO DE LA CIUDAD Y PONE EN RIESGO A LOS CONTRIBUYENTES

El informe de impacto fiscal de la Ciudad sobre la Medida W concluyó que reducirá los ingresos fiscales que podrían causar recortes en servicios esenciales como seguridad pública, mantenimiento de carreteras, bibliotecas y parques, y eventos comunitarios. El impacto negativo de la Medida W en el presupuesto de la ciudad también podría forzar impuestos más altos — aumentando el costo de vida para los residentes de Ontario.

PERJUDICA LA ECONOMÍA DE ONTARIO

La Medida W crea una burocracia innecesaria, frena el crecimiento económico y dificulta que nuestra ciudad atraiga los empleos y las inversiones que necesitamos para el futuro de nuestros hijos.

La Medida W ni siquiera es necesaria. Ontario ya cuenta con sólidos procesos de planificación, medio ambiente y revisión pública para todos los proyectos de construcción. Esta medida agrega más burocracia costosa y capas de trámites excesivos que desalentarán la inversión — aumentando los costos para las empresas locales y los contribuyentes.

DEBILITA NUESTRA DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

La Medida W debilita la democracia representativa al descartar los votos emitidos por los funcionarios electos y la Comisión de Planificación después de la revisión y el aporte público. Los proyectos a menudo requieren años de participación comunitaria, pero la Medida W ignoraría ese trabajo y exigiría elecciones costosas para proyectos de construcción de gran escala. Forzar la celebración de elecciones para proyectos individuales después de una aprobación legal y liderada por la comunidad debilita el proceso democrático representativo de Ontario.

f/ Zachary Houser, Presidente, Ontario Police Officers' Association
f/ Chris Bowen, Vicepresidente, Ontario Professional Firefighters 1430
f/ Jon P. Preciado, Gerente Comercial, LiUNA Southern CA District
f/ Peggi Hazlett, Directora Ejecutiva, Ontario Business Council
f/ Nick Patel, Propietario, Hotel Seville

REFUTACIÓN DEL ARGUMENTO EN CONTRA DE LA MEDIDA W

Esta Refutación del Argumento en Contra de la Medida W fue presentada de conformidad con la Sección 9285 del Código Electoral de California. Es la opinión del (de los) autor(es), y ha sido impresa tal como fue presentada.

HECHO: La Medida W RESTAURA la voz de nuestra comunidad en las decisiones MÁS IMPORTANTES.

Nuestra ciudad ha experimentado años de rápido crecimiento, a menudo aprobado sin que los residentes tengan voto directo. Muchos de nosotros sentimos que las decisiones se toman antes de que los proyectos se sometan a votación, con oportunidades limitadas para determinar cómo el crecimiento afecta a nuestra comunidad. **Con una duración media del mandato en el Ayuntamiento de 28 años**, la Medida W restablece el poder de garantizar que las decisiones de desarrollo a largo plazo reflejen las necesidades actuales de la comunidad en torno al tráfico, la vivienda y los servicios públicos.

HECHO: La experiencia reciente muestra por qué se necesita una supervisión pública MÁS SÓLIDA.

El año pasado, en relación con un importante proyecto hotelero, el departamento de vivienda del Estado **descubrió que la ciudad VIOLÓ la Ley de Tierras Excedentes**. La Medida W fortalece la supervisión pública de los grandes proyectos que dan forma a nuestra ciudad.

HECHO: La Medida W se aplica únicamente a proyectos de hoteles y centros de eventos A GRAN ESCALA.

La Medida W tiene un enfoque limitado. Se aplica únicamente a desarrollos de hoteles y de centros de eventos a gran escala. **Los proyectos rutinarios de vivienda, comerciales y de pequeñas empresas no se verán afectados.**

HECHO: La Medida W FORTALECE la participación democrática.

Los residentes ya votan sobre impuestos, bonos y otros compromisos a largo plazo. La Medida W extiende ese mismo principio a las decisiones de desarrollo más importantes, garantizando que reflejen las prioridades de la comunidad.

HECHO: La Medida W apoya un crecimiento FISCALMENTE RESPONSABLE que protege los servicios esenciales.

Los proyectos de hoteles y centros de eventos a gran escala pueden suponer exigencias a largo plazo para las vías públicas, la policía y los bomberos. **La Medida W garantiza que los proyectos con el mayor impacto fiscal avancen SOLO con la aprobación de la comunidad.**

Únase a los residentes de Ontario y vote SÍ a la Medida W para lograr transparencia, responsabilidad y participación.

f/ Jose J. Cuevas, Docente y Residente de Ontario

f/ Maria Elena Bermejo, Propietaria de Vivienda en Ontario

f/ Karen May, Propietaria de Vivienda en Ontario

f/ Ernesto Torres, Propietario de Vivienda en Ontario

f/ Elsa Mazariegos, Propietaria de Vivienda en Ontario desde hace 30 años

TEXTO COMPLETO DE LA MEDIDA W

ORDENANZA NRO. _____

ORDENANZA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD DE ONTARIO, CALIFORNIA, QUE AGREGA EL CAPÍTULO 10.0 AL TÍTULO 9 DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE ONTARIO PARA EXIGIR ACUERDOS DE DESARROLLO ESTATUTARIOS Y LA APROBACIÓN DE LOS VOTANTES PARA TODOS LOS PROYECTOS DE DESARROLLO DE HOTELES A GRAN ESCALA Y PROYECTOS DE DESARROLLO DE CENTROS DE EVENTOS A GRAN ESCALA EN LA CIUDAD.

Sujeto a la aprobación de la mayoría de los votantes de la Ciudad de Ontario que emitan sus votos respecto a esta medida/ordenanza en las Elecciones Municipales Especiales designadas por el Concejo Municipal en una resolución separada que coloque esta medida/ordenanza en la boleta para dichas elecciones:

EL PUEBLO DE LA CIUDAD DE ONTARIO, CALIFORNIA, DECRETA LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1. Título. Esta Ordenanza se conocerá como la "Iniciativa para Exigir la Aprobación de los Votantes para Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y Proyectos de Centros de Eventos a Gran Escala."

SECCIÓN 2. Consideraciones Legislativas. El pueblo de la Ciudad de Ontario por la presente considera y declara lo siguiente:

- (a) Los proyectos de desarrollo a gran escala a menudo implican gastos significativos de dinero de los contribuyentes y donaciones de tierras públicas y pueden reemplazar otros proyectos que de otro modo podrían haber beneficiado más directamente a los residentes de Ontario.
- (b) Los hoteles pueden generar buenos empleos y contribuir a la base económica de la Ciudad, pero muchos de ellos suponen una carga para los servicios sociales de la Ciudad e impiden el desarrollo de nuevas viviendas.
- (c) Los proyectos de desarrollo de estadios en otras ciudades rara vez han beneficiado a esas ciudades en la medida prometida por los desarrolladores, y los gobiernos locales de todo el país han impuesto condiciones al uso de fondos públicos para dichos estadios.
- (d) Los beneficios que ofrece el desarrollo de centros de eventos a gran escala no siempre justifican su costo, ya que los grandes recintos pueden desplazar a otras pequeñas empresas de áreas comerciales vibrantes y pueden impedir que el terreno se destine a usos potencialmente mejores, como la construcción de viviendas asequibles.
- (e) La transparencia en la aprobación de hoteles y centros de eventos a gran escala es fundamental para garantizar que proyectos de desarrollo importantes beneficien a la Gente.
- (f) El propósito de esta Ordenanza es garantizar que se sigan prácticas gubernamentales responsables en situaciones en las que el Concejo Municipal deba decidir si aprueba una solicitud para construir un nuevo hotel o un centro de eventos a gran escala.
- (g) Para lograr este propósito, esta Ordenanza requiere que los Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y los Proyectos de Desarrollo de Centros de Eventos a Gran Escala obtengan un acuerdo de desarrollo y la aprobación de los votantes.

SECCIÓN 3. Iniciativa para Exigir la Aprobación de los Votantes para Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y Proyectos de Centros de Eventos a Gran Escala

Se agrega el Capítulo 10.0 del Código de Desarrollo de la Ciudad de Ontario para que en adelante se lea de la siguiente manera:

"Capítulo 10.0. Requisitos para Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y de Centros de Eventos a Gran Escala

Secciones:

- 10.01.001: Definiciones
- 10.01.002: Requisitos para Proyectos de Desarrollo de Hoteles y Centros de Eventos a Gran Escala
- 10.01.003: Aprobación del Concejo Municipal del Acuerdo de Desarrollo para un Proyecto de Desarrollo de Hotel o Centro de Eventos a Gran Escala
- 10.01.004: Aprobación por Parte de los Votantes de un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o de un Proyecto de Centro de Eventos a Gran Escala
- 10.01.005: Otros Requisitos para Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y Proyectos de Centros de Eventos a Gran Escala
- 10.01.001: Definiciones

Las siguientes definiciones se aplican a este capítulo:

"Hotel" significa un establecimiento que proporciona alojamiento temporal a cambio de un pago en forma de alojamiento durante la noche en habitaciones de huéspedes a clientes transitorios por períodos de treinta (30) días calendario consecutivos o menos, y puede proporcionar servicios adicionales, tales como salas de conferencias y reuniones, restaurantes, bares o instalaciones recreativas disponibles para los huéspedes o para el público en general. "Hotel" incluye hoteles, albergues, moteles, hotel de apartamentos, estructuras residenciales de ocupación transitoria y hoteles de estadias prolongadas que alquilan unidades (incluidas unidades con cocinas) por menos de treinta (30) días, clubes residenciales privados, complejos turísticos y hostales que contienen alojamiento estilo dormitorio y habitaciones privadas para huéspedes que se pueden reservar, cumpliendo con la definición establecida anteriormente. "Hotel" también incluye cualquier local contratado, arrendado o subarrendado conectado a un hotel u operado en conjunto con él o que se utiliza con el propósito principal de brindar servicios en un hotel. Con excepción de lo dispuesto anteriormente, el término "hotel" no incluye viviendas corporativas, casas de huéspedes, pensiones, viviendas de ocupación individual o establecimientos de alojamiento y desayuno autorizados dentro de una residencia de una sola unidad. "Hotel" no incluye un alquiler a corto plazo de una residencia, parte de una residencia o una unidad auxiliar separada de una residencia.

"Proyecto de Desarrollo de Hotel" significa cualquier construcción, adición o alteración de un hotel.

"Proyecto de desarrollo de hotel a gran escala" significa un proyecto que implica la construcción, ampliación o alteración de cualquier edificio o estructura, que da como resultado la creación o ampliación acumulativa de ochenta (80) o más habitaciones de hotel. Para determinar si un proyecto es un proyecto de desarrollo de hotel a gran escala, se deberá considerar la suma acumulada de permisos relacionados o sucesivos que formen parte de un proyecto más grande, como ampliaciones parciales a un edificio o múltiples edificios en un lote según lo determine el Director de Planificación.

"Proyecto de desarrollo de centro de eventos a gran escala" significa un proyecto que implica la construcción, ampliación o alteración de cualquier edificio o estructura, que acumulativamente crea o añade instalaciones de más de 50,000 pies cuadrados o con un aforo de 1,000 asientos o más que se utilizan para espectáculos públicos, eventos deportivos, reuniones de negocios o eventos similares, incluidos, entre otros, estadios, pabellones deportivos, pistas de carreras, coliseos, salas de conciertos y centros de convenciones. Para determinar si un proyecto es un proyecto de desarrollo de centro de eventos a gran escala, se deberá considerar la suma acumulada de permisos relacionados o sucesivos que formen parte de un proyecto más grande, como ampliaciones parciales a un edificio o múltiples edificios en un lote según lo determine el Director de Planificación.

"Modificación menor" incluye ajustes/alteraciones menores como los que se enumeran en las Secciones 4.02.020 y 4.02.080 del Código de Desarrollo, pero no incluye modificaciones que requieran aprobaciones discrecionales adicionales de la Ciudad, o que cambien los metros cuadrados o la cantidad de habitaciones en un Proyecto de Desarrollo de Hotel o aumenten los metros cuadrados o la cantidad de asientos en un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala, en más del 5%.

"Proponente del Proyecto" significa cualquier persona, empresa, asociación, sindicato, sociedad, compañía de responsabilidad limitada, sociedad de responsabilidad limitada, corporación, fideicomiso, o cualquier otra entidad legal que solicite a la Ciudad de Ontario derechos para un proyecto de desarrollo.

10.01.002. Requisitos para Proyectos de Desarrollo de Hoteles y Centros de Eventos a Gran Escala

A. Los Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y los Proyectos de Desarrollo de Centros de Eventos a Gran Escala, además de cualquier otro requisito aplicable del Código de Desarrollo de Ontario, requerirán un acuerdo de desarrollo reglamentario según se define en el Código de Gobierno de California § 65867.5 y la aprobación de los votantes del acuerdo de desarrollo, como se establece en las Secciones 10.01.003 y 10.01.004, excepto en los siguientes casos:

1. Este requisito no se aplicará a la reparación, reemplazo, restauración, o reconstrucción de ningún edificio, estructura, o mejora existente, ya sea conforme o no conforme, que haya sido dañado por incendio, inundación, viento, terremoto u otros desastres, hasta el tamaño, ubicación y densidad originales y sujeto a cualquier otro requisito aplicable del Código de Desarrollo.
2. Este requisito no se aplicará a un Proyecto de Desarrollo de Hotel o a un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala si, antes de la fecha de vigencia de este capítulo, el Proponente del Proyecto ha obtenido legalmente un permiso de construcción para el proyecto y ha adquirido un derecho adquirido para completar la construcción de acuerdo con los términos del permiso.

10.01.003. Aprobación del Concejo Municipal del Acuerdo de Desarrollo para un Proyecto de Desarrollo de Hotel o Centro de Eventos a Gran Escala

A menos que esté exento por la Sección 10.01.002, y además de cualquier otro hallazgo o requisito aplicable por ley, para aprobar un acuerdo de desarrollo de un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala, el Concejo Municipal debe hacer una constatación de hecho de que la evidencia presentada muestra que existen todas las siguientes condiciones:

- A. La ubicación, el tamaño, la altura, las operaciones y otras características significativas del Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o del Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala, incluidos los espacios abiertos y otras mejoras, serán compatibles con la escala y el carácter de las propiedades adyacentes;
- B. El Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o el Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala mejorará el entorno construido en el vecindario circundante o desempeñará una función o brindará un servicio que sea esencial o beneficioso para la comunidad, la ciudad o la región;
- C. El Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o el Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala se ajusta sustancialmente al propósito, la intención, y las disposiciones del Plan General y cualquier plan específico aplicable;
- D. Existe suficiente demanda de mercado para el Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o el Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala propuesto;
- E. El Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o el Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala no afectará indebidamente y negativamente la demanda en la Ciudad de viviendas asequibles, transporte público, cuidado infantil, y otros servicios sociales, tomando en consideración el impacto de la naturaleza de trabajo a tiempo parcial o estacional en el hotel o centro de eventos resultante y de la compensación esperada de los empleados del hotel o centro de eventos;
- F. El solicitante tomará medidas para emplear a los residentes de los vecindarios adyacentes al Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o al Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala a fin de minimizar el aumento de la demanda de transporte regional y reducir la demanda de viajes en vehículos y millas recorridas en vehículos;
- G. El solicitante tomará medidas para alentar a los trabajadores y huéspedes a utilizar el transporte público, bicicletas y otros medios de transporte no automotores; y
- H. El Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o Centro de Eventos a Gran Escala no desplazará indebidamente ni afectará negativamente a las pequeñas empresas de las inmediaciones y el solicitante adoptará medidas para aumentar la demanda de bienes y servicios locales.

10.01.004. Aprobación por Parte de los Votantes de un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o de un Proyecto de Centro de Eventos a Gran Escala

- A. A menos que esté exento en las Secciones 10.01.002, un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala se considerará aprobado solo después de (1) la aprobación del acuerdo de desarrollo y cualquier otro derecho legislativo o aprobación relacionada con el proyecto por parte de la Ciudad y (2) la aprobación del proyecto por una mayoría de los votantes de la Ciudad de Ontario que voten "SÍ" en una medida electoral preguntando si el acuerdo de desarrollo y cualquier otro derecho legislativo para el proyecto deben aprobarse.
- B. El voto del electorado debe tener lugar en las elecciones municipales ordinarias o extraordinarias. Las elecciones consultivas no satisfacen los requisitos de aprobación de los votantes de este capítulo.
- C. Los materiales de muestra de votación enviados por correo a los votantes registrados de Ontario antes de las elecciones deberán describir el Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o el Proyecto de Centro de Eventos a Gran Escala de una manera que revele claramente tanto el alcance como las características principales del proyecto de desarrollo (incluidas todas y cada una de las fases del proyecto), y la ubicación y la superficie del sitio del proyecto de desarrollo.
- D. El voto del electorado se fijará para las elecciones municipales regulares después de que el Concejo Municipal apruebe el acuerdo de desarrollo; o, de mutuo acuerdo con el Proponente del Proyecto, el Concejo Municipal puede convocar elecciones municipales especiales, y el costo de las elecciones especiales correrá únicamente a cargo del Proponente del Proyecto.

10.01.005 Otros Requisitos para Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y Proyectos de Centros de Eventos a Gran Escala

Para todos los Proyectos de Desarrollo de Hoteles a Gran Escala y Proyectos de Centros de Eventos a Gran Escala, excepto aquellos exentos bajo la Sección 10.01.002, aplicará lo siguiente.

- A. El acuerdo de desarrollo y la votación popular requeridos por este capítulo se sumarán a todos los demás requisitos de revisión y aprobación aplicables para el proyecto, incluida la revisión ambiental de conformidad con la Ley de Calidad Ambiental de California ("CEQA").
- B. Cualquier permiso o aprobación posterior de la Ciudad necesaria para implementar la totalidad o parte de un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala deberá ajustarse a la descripción del proyecto de desarrollo presentada a los votantes para su aprobación de conformidad con la Sección 10.01.004.C.
- C. No se emitirá ningún certificado de ocupación para un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala hasta que el Proponente del Proyecto haya pagado todas las tarifas a la Ciudad de Ontario y se hayan implementado por completo todas las medidas de mitigación requeridas por el Concejo Municipal de Ontario o el Concejo Municipal y el Proponente del Proyecto hayan celebrado un acuerdo exigible para implementar todas las medidas de mitigación.
- D. Cualquier permiso o aprobación emitido sin la aprobación de los votantes, cuando dicha aprobación sea requerida bajo este capítulo, será nulo y no tendrá validez.
- E. El acuerdo de desarrollo y todas las demás aprobaciones para un Proyecto de Desarrollo de Hotel a Gran Escala o un Proyecto de Desarrollo de Centro de Eventos a Gran Escala expirarán en las siguientes condiciones:
 - 1. Si la construcción (que no sea demolición o nivelación) no comienza dentro de los 36 meses posteriores a la aprobación de los votantes, en cuyo caso, los permisos pendientes serán nulos, a menos que el titular del permiso haya adquirido legalmente y de buena fe un derecho adquirido según la ley estatal.
 - 2. Los permisos de construcción para el proyecto expiran o son revocados.
 - 3. El proyecto permitido se vuelve a presentar o se modifica, excepto una Modificación Menor que no afecta materialmente las conclusiones de la Sección 10.01.003."

SECCIÓN 4. Enmiendas.

Las disposiciones de esta Ordenanza podrán ser enmendadas o derogadas únicamente mediante la aprobación de los votantes de la Ciudad de Ontario.

SECCIÓN 5. Coherencia con Otras Medidas Electorales.

Es la intención de los votantes de la Ciudad de Ontario que, si esta medida y una o más medidas relacionadas con el mismo tema aparecen en la misma boleta, y si ambas medidas se aprueban, los votantes tienen la intención de que ambas medidas se pongan en vigor, excepto en la medida en que disposiciones específicas de las medidas estén en conflicto directo. En caso de conflicto directo, la medida que haya obtenido más votos prevalecerá solo respecto de las disposiciones directamente conflictivas. Los votantes declaran expresamente que ésta es su intención, independientemente de cualquier lenguaje contrario en cualquier otra medida electoral.

SECCIÓN 6. Divisibilidad.

Si cualquier sección, subdivisión, cláusula, oración, disposición, frase o palabra de esta Ordenanza es declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no afectará la validez de las partes restantes de esta Ordenanza. Los votantes de la Ciudad de Ontario declaran por la presente que habrían aprobado y adoptado todas las secciones, subdivisiones, cláusulas, oraciones, frases y palabras de esta Ordenanza independientemente de que la sección, subdivisión, cláusula, oración, frase o palabra fuera declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente.

SECCIÓN 7. Interpretación Extensiva.

Esta medida es un ejercicio del poder de iniciativa del pueblo de la Ciudad de Ontario para implementar las regulaciones establecidas en la Ordenanza, y se interpretará de forma extensiva para lograr estos propósitos."

SECCIÓN 8. Certificación de Ordenanza.

Por la presente se autoriza al Alcalde a dar fe de la adopción de esta Ordenanza por el Pueblo que votó al respecto el 24 de marzo de 2026, firmando donde se indica a continuación.

APROBADO, AUTORIZADO Y ADOPTADO por el Pueblo de la Ciudad de Ontario este ____ día de ____.





PAUL S. LEON, ALCALDE

DOY FE:

SHEILA MAUTZ, SECRETARIA MUNICIPAL

APROBADO EN CUANTO A FORMA:

BEST, BEST & KRIEGER LLP
ABOGADO DE LA CIUDAD

SAMPLE BALLOT City of Ontario Special Election March 24, 2026 San Bernardino County	BOLETA DE MUESTRA Elecciones Especiales de la Ciudad de Ontario 24 de marzo de 2026 Condado de San Bernardino
INSTRUCTIONS TO VOTERS: 1. Use only Blue or Black pen or marker to completely fill in the oval voting target  to the left of your choice like this:  DO NOT USE RED INK. 2. To vote on the measure, completely fill in the oval voting target to the left of the word "YES" or "NO" . 3. If you make a mistake or damage your ballot, request a replacement ballot.	INSTRUCCIONES PARA LOS VOTANTES: 1. Use únicamente una pluma o un marcador de color Azul o Negro para llenar por completo el área ovalada  a la izquierda de su elección de la siguiente manera:  NO USE TINTA ROJA. 2. Para votar sobre la medida, llene completamente el área ovalada a la izquierda de la palabra "Sí" o "NO" . 3. Si comete un error o daña su boleta, solicite una boleta de reemplazo.

Measures Submitted to the Voters Medidas Sometidas a los Votantes
City of Ontario Ciudad de Ontario
Measure V Medida V
<p>Shall the measure, placed on the ballot by initiative, imposing new requirements on employers for certain airport hospitality, event center and hotel workers, including a citywide minimum wage starting at \$21/hour in 2027 and rising to \$30/hour in 2030, daily work hour limits, daily square footage limits of rooms cleaned by hotel workers, and new city manager duties to administer the measure and investigate claims by workers, be adopted?</p> <p><i>¿Deberá adoptarse la medida, incluida en la boleta por iniciativa, que impone nuevos requisitos a los empleadores de ciertos trabajadores de hospitalidad en aeropuertos, centros de eventos y hoteles, incluidos un salario mínimo municipal que comienza en \$21 por hora en 2027 y aumenta a \$30 por hora en 2030, límites diarios de horas de trabajo, límites diarios de metros cuadrados de habitaciones limpiadas por trabajadores hoteleros, y nuevas funciones del administrador municipal para administrar la medida e investigar las reclamaciones de los trabajadores?</i></p> <p><input type="radio"/> YES / SÍ</p> <p><input type="radio"/> NO / NO</p>
Measure W Medida W
<p>Shall the measure, placed on the ballot by initiative, which imposes a new requirement on the city's approval of certain major hotel and event center development projects, including the requirement that the city adopt a development agreement as defined in state law, with additional required local findings beyond those set by state law, and that such development agreement be approved by the voters at an election, be adopted?</p> <p><i>¿Deberá adoptarse la medida, incluida en la boleta por iniciativa, que impone un nuevo requisito para la aprobación municipal de ciertos proyectos importantes de desarrollo de hoteles y centros de eventos, incluido el requisito de que la ciudad adopte un acuerdo de desarrollo según se define en la ley estatal, con requisitos adicionales de resultados locales más allá de los exigidos por la ley estatal, y que los votantes aprueben ese acuerdo de desarrollo en una elección?</i></p> <p><input type="radio"/> YES / SÍ</p> <p><input type="radio"/> NO / NO</p>

Información General

Asistencia para Votantes con Discapacidades

El Registro de Votantes proporciona una serie de servicios para aumentar el acceso y fomentar la participación de los votantes con discapacidades. Comuníquese con la oficina del Registro de Votantes al (909) 387-8300 o al (800) 881-VOTE para recibir ayuda.

Casillas Electorales y Casillas para Voto Anticipado

Las Casillas Electorales y las Casillas para Voto Anticipado tienen rutas de desplazamiento accesibles, estacionamiento accesible e incluyen los siguientes recursos:

- Dispositivos accesibles para marcar las boletas, que incluyen opciones de audio y texto en letra grande
- Ayuda por parte de los trabajadores electorales
- Lupas portátiles
- Tarjetas de guía de firma
- Cabinas de votación accesibles para sillas de ruedas

Además, puede traer a una o dos personas que le ayuden a marcar su boleta.

Votación en la Acera

Los votantes con discapacidades pueden aprovechar nuestra opción de votación en la acera de fácil acceso. Siga estas instrucciones:

1. En su casilla electoral asignada, estacionese en el lugar designado para la votación en la acera.
2. Utilice su teléfono celular para recibir ayuda para votar en la acera. El número de teléfono está impreso en el letrero de votación en la acera. Esté preparado para proporcionar al operador el nombre de su casilla electoral y la marca, el modelo y el color de su vehículo.
3. Póngase cómodo y relájese. Los trabajadores electorales saldrán pronto para ayudarle.

Accesibilidad en el Sitio Web

El sitio web del Registro de Votantes proporciona lectores de pantalla con información accesible para los votantes, incluidas Guías de Información para Votantes y boletas.

Voto por Correo Remoto Accesible

Los votantes pueden usar su computadora para acceder y votar mediante una boleta accesible. Una vez marcadas las opciones, los votantes imprimirán su boleta, la colocarán en un sobre, y la devolverán a la oficina principal del Registro de Votantes, a una Casilla Electoral, a un lugar para Depositar las Boletas por Correo o a una Casilla para Voto Anticipado. Visite el sitio web del Registro de Votantes en **Elections.SBCounty.gov/ES/Elections/2026/0324**.

Disability Rights California (DRC)

DRC opera una Línea Directa de Votación durante todo el año, de lunes a viernes, de 9 a.m. a 5 p.m. para ayudar a los votantes con discapacidades. Llame al (888) 569-7955.

Asistencia con el Idioma para los Votantes

Asistencia lingüística y las boletas de muestra estarán disponibles en chino, indonesio, coreano, tagalo, tailandés y vietnamita en todos los sitios de votación del Condado. Para solicitar una boleta de muestra traducida, llame al (909) 387-8300 o envíe un correo electrónico a MailBallots@rov.sbcounty.gov antes del 17 de marzo. También puede ver la boleta de muestra traducida en **Elections.SBCounty.gov/ES/Voting/ByMail/#TranslatedSB**. En el lugar de votación, usted puede traer una o dos personas para que lo ayuden a marcar su boleta de votación.

Solicitud de Reemplazo de Boleta por Correo

Únicamente el propio votante registrado puede solicitar una boleta de reemplazo. Una solicitud de reemplazo de boleta realizada por cualquier otra persona que no sea el votante registrado es un delito penal.

1. Complete Su Información Personal

Nombre: _____ Fecha de Nacimiento: _____
Apellido *Nombre*

Dirección de Residencia: _____

Dirección Postal: _____

Correo Electrónico: _____

2. Díganos A Dónde Enviar Su Boleta de Reemplazo

- ☐ Quiero que se me envíe una Boleta de Reemplazo por Correo a mi dirección de residencia.
- ☐ Quiero que se me envíe una Boleta de Reemplazo por Correo a mi dirección postal.

3. Firme y Feche Su Solicitud

Firma: _____ Fecha: _____

4. Envíe Su Solicitud

Por Correo o en Persona: San Bernardino County Registrar of Voters
777 E. Rialto Avenue, San Bernardino, CA 92415

Por Fax: (909) 386-8388

Por Correo Electrónico: Escanee o tome una fotografía de su solicitud y envíela por correo electrónico a
MailBallots@rov.sbcounty.gov

Declaración de Derechos de los Votantes

Usted tiene los siguientes derechos:

1. **El derecho a votar, si está inscrito como votante.** Puede votar si:
 - es ciudadano de los EE.UU. y vive en California
 - tiene al menos 18 años de edad
 - está inscrito en el lugar donde vive actualmente
 - no estar cumpliendo actualmente una condena en una prisión estatal o federal por un delito grave, y
 - no ha sido declarado mentalmente incompetente para votar actualmente por una corte judicial
2. **El derecho a votar si está inscrito como votante, incluso si su nombre no está en la lista.**
Votará con una boleta provisional. Si los funcionarios electorales determinan que es calificado para votar, su voto se contará.
3. **El derecho a votar si se encuentra en la cola a la hora en que cierran los centros de votación.**
4. **El derecho a emitir un voto en secreto** sin que nadie lo moleste o le diga cómo votar.
5. **El derecho a obtener una boleta nueva si cometió un error**, siempre que todavía no haya emitido su voto. Puede:
 - Pedirle a un funcionario electoral de un centro de votación una nueva boleta,
 - Cambiar su boleta de votación por correo por una nueva en una oficina electoral o en su centro de votación, o
 - Votar usando una boleta provisional.
6. **El derecho a recibir ayuda para emitir su voto** de cualquier persona que usted elija, excepto su empleador o representante sindical.
7. **El derecho a dejar su boleta de votación por correo completada en cualquier centro de votación** de California.
8. **El derecho a recibir materiales electorales en un idioma que no sea inglés**, si hay una cantidad suficiente de gente en su distrito electoral que habla ese idioma.
9. **El derecho a hacerles preguntas a los funcionarios electorales sobre los procedimientos de votación** y a observar el proceso electoral. Si la persona a quien le pregunta no puede contestar sus preguntas, tendrá que dirigirle a una persona que le pueda contestar. Si usted estorba, pueden dejar de contestarle.
10. **El derecho a denunciar toda actividad electoral ilegal o fraudulenta** a un funcionario electoral o a la oficina del Secretario de Estado.
 - En la web en www.sos.ca.gov
 - Por teléfono al (800) 232-VOTA (8682)
 - Por email a elections@sos.ca.gov



**Si cree que le negaron cualquiera de estos derechos, llame a la oficina del
Registro de Votantes al (800) 881-VOTE (8683) o
a la oficina del Secretario de Estado al (800) 232-VOTA (8682).**

**San Bernardino County
Registrar of Voters**

777 E. Rialto Avenue
San Bernardino, CA 92415



NONPROFIT ORG.
U.S. POSTAGE
PAID
REGISTRAR OF VOTERS

DELIVER TO: 

If you would like to vote in person, the following is your assigned polling place:
Si desea votar en persona, su casilla electoral asignada es la siguiente:

001



NOTICE: Your polling place above may have changed from past elections. Polling places are open 7 a.m. to 8 p.m. on Election Day.

AVISO: Es posible que la casilla electoral mencionada antes haya cambiado desde las últimas elecciones. Las casillas electorales estarán abiertas de 7 a.m. a 8 p.m. el Día de las Elecciones.

DATES TO REMEMBER! / ¡FECHAS PARA RECORDAR!

FEBRUARY / FEBRERO

S	M	T	W	T	F	S
1	2	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

Monday, February 23 / Lunes 23 de febrero

Mail Ballots delivered to USPS

Las Boletas de Voto por Correo se entregan a USPS

Early voting begins

Comienza el voto anticipado

MARCH / MARZO

S	M	T	W	T	F	S
1	2	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	31				

Monday, March 9 / Lunes 9 de marzo

Voter registration deadline

Fecha límite para el registro de votantes

Tuesday, March 10 / Martes 10 de marzo

Conditional voter registration begins

Comienza el registro condicional de votantes

Tuesday, March 17 / Martes 17 de marzo

Last day to request a replacement ballot to be mailed

Último día para solicitar el envío por correo de una boleta de reemplazo

Election Day / Día de las Elecciones

Tuesday, March 24 / Martes 24 de marzo

Polling places open from 7 a.m. to 8 p.m.

Las casillas electorales abren de 7 a.m. a 8 p.m.

Ballots returned by mail must be postmarked on or before this date

Las boletas devueltas por correo deben tener el sello postal de esta fecha o anterior

Wednesday, March 25 / Miércoles 25 de marzo

Canvass of the election begins

Comienza el escrutinio de las elecciones

APRIL / ABRIL

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	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		

Thursday, April 23 / Jueves 23 de abril

Deadline to complete the canvass and certify the election results

Fecha límite para completar el escrutinio y certificar los resultados de la elección



**Don't Delay, Vote Today!
¡No se Retrase, Vote Hoy!**

Early voting begins on February 23, 2026.
La votación anticipada empieza el 23 de febrero de 2026.