



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE
LOS ANGELES, CALIFORNIA
PRINTABLE LABOR LAWS

LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER



POST IN A CONSPICUOUS PLACE AT ANY WORKPLACE OR JOB SITE.
VIOLATORS SHALL BE SUBJECT TO PENALTIES.



OFFICIAL NOTICE

Los Angeles Minimum Wage

Rate Effective July 1, 2023

\$16.78 PER HOUR

All Employers are required to pay Employees a new minimum wage according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The minimum wage rate will be adjusted every year according to Los Angeles Minimum Wage Ordinance Section 187.02. Certain exemptions and deferrals may be available.

Effective Date:	Employers with 26 or more Employees:	Employers with 25 or fewer Employees or approved Non-Profit Corporations with 26 or more Employees to pay a deferred rate:
7/1/2021	\$15.00	\$15.00
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78

The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance grants authority to the Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards to investigate possible violations, inspect workplaces, interview employees, and review payroll records. The Office of Wage Standards will enforce the City's Minimum Wage Ordinance for violations including but not limited to: 1) failure to pay the Los Angeles minimum wage; 2) failure to comply with notice, posting, and payroll records requirements; and 3) retaliation. The Los Angeles Municipal Code (LAMC) Section 188.04 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's minimum wage.



LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER

FAVOR DE FIJAR ESTE AVISO EN LOS INFRACTORES PUNIBLES EN EL SITIO DE TRABAJO. SUJETOS A MULTAS.



Salario Mínimo de Los Ángeles

Salario efectivo el 1 de julio de 2023

\$16.78 POR HORA

Todos los Empleadores deben pagar a cada Empleado un nuevo salario mínimo según la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles. El salario mínimo se ajustará cada año según la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles Sección 187.02. Algunas exenciones y aplazamientos podrían ser disponibles.

Fecha Efectiva:	Empleadores con 26 o más Empleados:	Empleadores con 25 o menos Empleados o Corporaciones Sin Fines de Lucro con 26 o más Empleados con la aprobación de una tarifa diferida:
7/1/2021	\$15.00	\$15.00
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78

La Ordenanza de la Oficina de Normas de Salario (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) concede autoridad a la Agencia de Administración de Contratos, Oficina de Normas de Salario para investigar posibles violaciones, inspeccionar los lugares de trabajo, entrevistar a Empleados y revisar los registros de nómina. La Oficina de Normas de Salario hará cumplir la Ordenanza del Salario Mínimo de la Ciudad por violaciones incluyendo, pero no limitado a: 1) falta de pago del salario mínimo de Los Ángeles; 2) falta de cumplimiento de notificación, registro y requisitos de registros de nómina; y 3) represalia. El Código Municipal de Los Ángeles (LAMC) Sección 188.04 protege a Empleados de cualquier discriminación o represalia por ejercer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad.



LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER



Los Angeles Paid Sick Leave Effective July 1, 2017



All Employers will be required to provide paid sick leave according to the Los Angeles Minimum Wage Ordinance. The paid sick leave will be provided to all Employees who work at least two hours in a particular week in the City of Los Angeles for the same Employer for 30 days or more within a year.

Entitlement	
Front-Loading	At least 48 hours provided either at the beginning of each year of employment, calendar year, or 12 month period ; OR-
Accrual	One (1) hour of paid sick leave for every (30) hours worked.
72 Hour Cap	Accrued unused paid sick leave shall carry over to the following year of employment and must be capped at a minimum of 72 hours; however, an Employer may choose no cap or a higher cap.
Separation from employment	An Employer is not required to provide compensation to an Employee for accrued or unused sick days at separation from employment.
Reinstatement	If an Employee is rehired within a year of separation from employment, previously accrued and unused paid sick leave shall be reinstated.

Usage	
When	An Employee may use paid sick leave beginning on the 90th day of employment.
How	An Employer shall provide paid sick leave upon the oral or written request of an Employee for themselves a family member, or for any individual related by blood or affinity. Qualified use of time can be found in LAMC Section 187.04 (G).
	The use of paid sick leave may be limited to 48 hours leave annually.

The Los Angeles Municipal Code Section 187.06 protects Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive the City's paid sick leave.

For more information, please contact the Office of Wage Standards at 1-844-WAGESLA(924-3752) or email wagesla@lacity.org or visit <http://wagesla.lacity.org>.

As a covered entity under Title II of the Americans with Disabilities Act, the City of Los Angeles does not discriminate on the basis of disability and, upon request, will provide reasonable accommodation to ensure equal access to its programs, services, and activities.



LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER



Tiempo de Enfermedad Pagado en Los Ángeles Efectivo el 1 de julio de 2017



Todos los Empleadores tendrán que proporcionar tiempo de enfermedad pagado debido a la Ordenanza del Salario Mínimo de Los Ángeles. Empleados que hayan trabajado al menos dos horas en una semana dentro de la Ciudad de Los Ángeles, para el mismo Empleador durante 30 días del año o más, tienen derecho a recibir beneficios de tiempo de enfermedad pagado.

Beneficios	
Adelantado	Por lo menos 48 horas proporcionadas al principio de cada año de empleo, año civil o período de 12 meses; O -
Acumulado	Una (1) hora de tiempo de enfermedad pagado por cada treinta (30) horas trabajadas.
Limite de 72 Horas	Tiempo de enfermedad pagado acumulado y no utilizado se trasladarán al año siguiente de empleo y pueden tener un limite de mínimo 72 horas; sin embargo, un Empleador puede elegir un limite más alto o ningún limite.
Termino de Empleo	El Empleador no esta obligado a pagar a un Empleado por horas acumuladas o no utilizadas al tiempo del termino de empleo.
Restitución	Si un Empleado se contrata de nuevo dentro de un año después del termino de empleo, las horas previamente acumuladas y no utilizadas serán restituidas.

Utilización	
Cuando	Empleados pueden comenzar a utilizar su tiempo de enfermedad pagado a partir de 90 días de empleo.
Cómo	El Empleador debe proporcionar tiempo de enfermedad pagado al momento que reciba una solicitud (sea oral o escrita) de un Empleado para si mismo o un miembro de su familia o cualquier individuo relacionado por sangre o afinidad. Uso calificado del tiempo se puede encontrar en LAMC Sección 187.04(G).
	El uso de tiempo de enfermedad pagado puede ser limitado a 48 horas por año.

El Código Municipal de Los Ángeles Sección 187.06 protege a Empleados contra discriminación o represalia por ejercer sus derechos a recibir los beneficios de la ordenanza de la ciudad por tiempo de enfermedad pagado.

**Para más información, por favor póngase en contacto con la Oficina de Normas de Salario
1-844-WAGESLA (924-3752) o correo electrónico wagesla@lacity.org o visite <http://wagesla.lacity.org/>.**

En relación con el Artículo II de Acto de Americanos con Incapacidades, la Ciudad de Los Ángeles no discrimina en base de incapacidad física y, si usted lo pide, la Ciudad proveerá en un nivel razonable igual acceso a sus programas, servicios y actividades.



LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER



City of Los Angeles, CALIFORNIA

ERIC GARCETTI, MAYOR

NOTICE TO APPLICANTS & EMPLOYEES FAIR CHANCE INITIATIVE FOR HIRING ORDINANCE

This Employer is subject to the Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance (FCIHO) (LAMC 189.00).

THESE ARE YOUR RIGHTS...

1. Employers cannot inquire about or seek information about an Applicant's Criminal History until after a Conditional Offer of Employment has been made to the Applicant*.

✓ This includes job solicitations and applications or during any conversations or interviews

2. If an Employer decides to rescind an offer of employment based on information discovered during the criminal background check, the Employer is required to perform an Individualized Assessment.

✓ Individualized Assessment - a written assessment that effectively links the specific aspects of the Applicant's Criminal History with risks inherent in the duties of the Employment position sought by the Applicant.

✓ If the offer is rescinded, the Applicant must receive:

o Written notification

o Copy of the Individualized Assessment, and

o Copies of any documentation used in the Employer's decision

3. The Applicant has the right to the Fair Chance Process.

✓ The Applicant has the opportunity to provide information or documentation to an Employer regarding the accuracy of his/her Criminal History or Criminal History Report or that should be considered in the Employer's assessment, such as evidence of rehabilitation or other mitigating factors.

✓ The Employer is required to hold the job open for at least five (5) business days from the date notification of a proposed adverse action to allow an Applicant to submit such documentation, and, the Employer is required to review any documentation in order to reassess their decision.

FOR ADDITIONAL INFORMATION OR ASSISTANCE, CALL:

City of Los Angeles Department of Public Works

Office of Contract Compliance

1149 S. Broadway Street, Suite 300, Los Angeles, CA 90015

Phone: (844) WagesLA – Email: WagesLA@lacity.org

*Note: Not all Applicants/Employees are covered under the FCIHO. Please see ordinance (LAMC 189.00) for more details.

Form FCIHO, Rev. 07/17



LOS ANGELES CITY LABOR LAW POSTER



City of Los Angeles, CALIFORNIA

ERIC GARCETTI, MAYOR

AVISO PARA SOLICITANTES Y EMPLEADOS ORDENANZA DE LA INICIATIVA DE OPORTUNIDAD JUSTA PARA LA CONTRATACIÓN

Éste empleador está sujeto a la Ordenanza de la Iniciativa de Oportunidad Justa Para la Contratación (Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance) (FCIHO) (LAMC 189.00).

ÉSTOS SON SUS DERECHOS...

1. Los empleadores no deben preguntar al solicitante sobre los antecedentes penales hasta después de que se le ha dado al solicitante una oferta condicional de empleo.

- ✓ Ésto incluye solicitudes y solicitudes de empleo o durante cualquier tipo de conversaciones o entrevistas

2. Si el empleador decide revocar la oferta de empleo como resultado de la investigación de antecedentes, el empleador está obligado a realizar una evaluación individualizada.

- ✓ Evaluación Individualizada – Un análisis por escrito de las funciones y responsabilidades del trabajo, los antecedentes penales del solicitante, y cualquier otro factores que pueden afectar a la decisión de contratación.
- ✓ Si se retiró la oferta, el solicitante debe recibir:
 - o Un aviso por escrito
 - o Una copia de la evaluación individual, y
 - o Copias de todos los documentos que el empleador utilizó a llegar a la decisión

3. El solicitante tiene el derecho al proceso de la Oportunidad Justa.

- ✓ El Solicitante tiene la oportunidad de proporcionar información o documentación a un Empleador con respecto a la exactitud de sus Antecedentes Penales o Informe de Antecedentes Penales o que debe ser considerado en la evaluación del Empleador, como evidencia de rehabilitación u otros factores mitigadores.
- ✓ Se requiere que el Empleador mantenga el trabajo abierto durante al menos cinco (5) días laborales de la fecha de notificación de una acción adversa propuesta para permitir que el Solicitante presente tal documentación, y el Empleador debe revisar cualquier documentación para reevaluar su decisión.

PARA MÁS INFORMACIÓN O ASISTENCIA, PUEDE LLAMAR A:

City of Los Angeles Department of Public Works

Office of Contract Compliance

1149 S. Broadway Street, Suite 300, Los Angeles, CA 90015

Teléfono: (844) WagesLA – Email: WagesLA@lacity.org

*La nota: No todos los solicitantes/empleados están cubierto bajo el FCIHO.

Consulte con la ordenanza (LAMC 189.00) para más detalles.

Form FCIHO, Rev. 07/17

