CALIFORNIA
Los Angeles County Employment Laws

Los Angeles County Consumer & Business Affairs
Minimum Wage/Salario mínimo

THIS ORDINANCE COVERS EMPLOYEES WORKING IN UNINCORPORATED LOS ANGELES COUNTY, REGARDLESS OF IMMIGRATION OR WORK STATUS.

County of Los Angeles Minimum Wage Ordinance

This ordinance takes effect July 1, 2016.

This ordinance applies to employees who perform at least two hours of work in a particular week within unincorporated areas of Los Angeles County. Employers are required to pay the minimum wage set forth below for all hours worked.

This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at job sites, in English, Spanish, and the primary language used by the employer to communicate with employees regarding employees' work functions, if other than English or Spanish.

Los Angeles County Code Chapter 8.100
Minimum Wage

Large Employers (26 or more employees)

$10.50 PER HOUR — July 1, 2016

$12.00 PER HOUR — July 1, 2017

$13.25 PER HOUR — July 1, 2018

$14.25 PER HOUR — July 1, 2019

$15.00 PER HOUR — July 1, 2020

Small Employers (25 or less employees)

$10.50 PER HOUR — July 1, 2017

$12.00 PER HOUR — July 1, 2018

$13.25 PER HOUR — July 1, 2019

$14.25 PER HOUR — July 1, 2020

$15.00 PER HOUR — July 1, 2021

* Beginning January 1, 2022, County's Chief Executive Officer (CEO) will determine the adjusted rates of the minimum wage based on the Consumer Price Index, which will become effective on July 1, 2022.

Los Angeles County Code Chapter 8.101
Notice to Employees

Employers must give employees written information about their job and pay.

Initial Compensation Disclosure Statement:

At the time of hire, your employer must give you a written statement disclosing the following:

- The employer's name, business name, physical and mailing address of the main office, email address and the employer's phone number
- Your rate(s) of pay and pay day
- If applicable, your employer's tip policy
- Your pay basis (hourly, weekly, commission)
- The formula by which the rate of pay can be determined
- Deductions taken from your pay check each pay period
- Any additional information required by law

Pay Statement:

Each pay day, your employer must provide you with information required by California Labor Code 226(a):

- Gross and net wages earned
- Deductions taken
- Total hours worked by the employee
- Number of piece-rate units earned (for piece-rate workers)
- Pay basis (hour, shift, day, week, commission)
- Inclusive date of the period for which the employee is paid
- Applicable hourly rates in effect during the pay period and corresponding number of hours worked at each hourly rate
- Name and address of the employer
- Name of the employee; and either the last four digits of the employees SSN or the employee ID number

Los Angeles County Code Chapter 8.101
Your Rights Are Protected

You may be entitled to compensation for any violation of this law by your employer.

You Have a Right to File a Complaint:

You may file a complaint with the Department of Consumer and Business Affairs' Wage Enforcement Program for alleged violations of the Minimum Wage Ordinance. Complaints must be filed within three years after the occurrence of the alleged violation.

You Have a Right to Sue:

Any employee, entity, or any other person acting on behalf of the public and whose rights under this law have been violated may bring a civil action in a court of law against an employer who violates the Minimum Wage Ordinance.

Los Angeles County Code Chapter 8.100 & 8.101
Retaliation is Illegal

It is illegal for an employer to retaliate against you for exercising your rights.

You have the protected right to:

- File a complaint
- Inform any person of their potential rights
- Assert your rights under this law

These actions are prohibited if done to retaliate against you for exercising your rights:

- Fire you
- Reduce your pay
- Discriminate against you
- Threaten you or any of your immediate family members

Note: Your employer may take disciplinary actions against you if there is cause to do so; however, there is a presumption of retaliation if your employer is unable to show cause.

LOS ANGELES COUNTY CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
500 W. Temple St., Room B-96,
Los Angeles, CA 90012

Confidential & Free Services
- Complaint investigation
- Education to workers and employers
- Resources and referrals
- Materials available in various languages

800-593-8222
wagehelp@dcba.lacounty.gov
www.dcba.lacounty.gov

06/14/16

ESTA ORDENANZA CUBRE A EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ÁREAS NO INCORPORADAS DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU ESTADO MIGRATORIO O LABORAL.

Ordenanza del Salario Mínimo del Condado de Los Ángeles

Esta ordenanza entra en efecto el 1 de julio de 2016.

Esta ordenanza se aplica a los empleados que realizan por lo menos dos horas de trabajo en una semana en particular dentro de las áreas no incorporadas del Condado de Los Ángeles. Los empleadores están obligados a pagar el salario mínimo que se establece a continuación por todas las horas trabajadas.

Este cartel se debe exhibir en un lugar visible y accesible en los sitios de trabajo, en inglés, español, y el idioma principal utilizado por el empleador para comunicarse con los empleados en relación con las funciones de trabajo de los empleados, si no es el inglés o español.

Capítulo 8.100 del Código del Condado de Los Ángeles
Salario Mínimo

Empleadores con 26 o Más Empleados

$10.50 POR HORA — 1 de julio de 2016

$12.00 POR HORA — 1 de julio de 2017

$13.25 POR HORA — 1 de julio de 2018

$14.25 POR HORA — 1 de julio de 2019

$15.00 POR HORA — 1 de julio de 2020

Empleadores con 25 o Menos Empleados

$10.50 POR HORA — 1 de julio de 2017

$12.00 POR HORA — 1 de julio de 2018

$13.25 POR HORA — 1 de julio de 2019

$14.25 POR HORA — 1 de julio de 2020

$15.00 POR HORA — 1 de julio de 2021

* A partir del 1 de enero de 2022, el Director Ejecutivo del Condado (CEO) determinará las tasas ajustadas del salario mínimo en relación al Índice de Precios al Consumidor, que entrará en efecto el 1 de julio de 2022.

Capítulo 8.101 del Código del Condado de Los Ángeles
Aviso a los Empleados

Los empleadores deben proporcionar a los empleados información escrita acerca de su trabajo y pago.

Declaración Inicial de Divulgación de Compensación:

En el momento de su contratación, su empleador debe darle una declaración escrita que divulgue lo siguiente:

- El nombre de su empleador, el nombre del negocio, la dirección física y postal de la oficina principal y el número de teléfono del empleador
- Su(s) tasa(s) de pago y el día de pago
- Si procede, la política de su empleador en cuanto a propinas
- Su base de pago (por hora, semanal, comisión)
- La fórmula por la cual la tasa de pago puede ser determinada
- Las deducciones de su cheque de pago cada período de pago
- Cualquier información adicional requerida por la ley

Comprobantes de Pago:

Cada día de pago, su empleador debe proporcionarle información requerida por el Código de Trabajo de California 226 (a):

- Salarios brutos y netos ganados
- Deducciones tomadas
- El total de horas trabajadas por el empleado
- El número de unidades realizadas (para los trabajadores a destajo)
- Base de pago (hora, turno, día, semana, comisión)
- Fecha inclusive del período para el que se le paga al empleado
- Tasas horarias aplicables en efecto durante el período de pago y el correspondiente número de horas trabajadas en cada tasa por hora
- Nombre y dirección del empleador
- Nombre del empleado; y ya sea los cuatro últimos dígitos del número de seguro social del empleado o el número de identificación del empleado

Capítulo 8.101 del Código del Condado de Los Ángeles
Sus Derechos Están Protegidos

Usted puede tener derecho a una compensación por cualquier infringimiento de esta ley por su empleador.

Usted tiene el derecho de presentar una queja:

Usted puede presentar una queja ante el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios, Programa De Regulacion del Salario por presuntas infracciones de la Ordenanza del Salario Mínimo. Las quejas deben ser presentadas dentro de tres años después de la ocurrencia de la supuesta infracción.

Usted tiene derecho a demandar:

Cualquier empleado, entidad o cualquier otra persona que actúe en nombre del público y cuyos derechos en virtud de esta ley han sido infringidos puede presentar una acción civil en un tribunal de justicia contra un empleador que infrinja la Ordenanza del Salario Mínimo.

Capítulos 8.100 y 8.101 del Código del Condado de Los Ángeles
Las Represalias son Ilegales

Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted por ejercer sus derechos.

Usted tiene el derecho protegido a:

- Presentar una queja
- Informar a cualquier persona de sus derechos potenciales
- Hacer valer sus derechos bajo esta ley

Estas acciones están prohibidas si se toman represalias en su contra por ejercer sus derechos:

- Despedirlo
- Reducir su sueldo
- Discriminarlo
- Amenazarle a usted o cualquiera de los miembros de su familia inmediata

Nota: Su empleador puede tomar medidas disciplinarias contra usted si hay motivos para hacerlo; sin embargo, hay una presunción de represalia si su empleador no puede demostrar causa.

LOS ANGELES COUNTY CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
500 W. Temple St., Room B-96,
Los Angeles, CA 90012

Servicios Confidenciales y Gratuitos
- Investigación de quejas
- Educación para trabajadores y empleadores
- Recursos y referencias
- Materiales disponibles en varios idiomas

800-593-8222
wagehelp@dcba.lacounty.gov
www.dcba.lacounty.gov

06/14/16

Copyright 2017 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with county posting requirements.

ISBN 978-1-68008-546-4

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

To update your employment law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/employmentlaw
800-327-6868

50955