CALIFORNIA
Los Angeles Labor Laws

POSTER COMPLIANCE DATE 07/2021

Office of Wage Standards
Notices/Avisos

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, 2021

$15.00 PER HOUR
Employers with 25 or fewer Employees

$15.00 PER HOUR
Employers with 26 or more Employees

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:
7/1/2017	$12.00	$10.50
7/1/2018	$13.25	$12.00
7/1/2019	$14.25	$13.25
7/1/2020	$15.00	$14.25
7/1/2021	$15.00	$15.00

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 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 thirty (30) hours worked.
72-Hour Cap	Accrued unused paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may 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.

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.

FAVOR DE FIJAR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE EN EL SITIO DE TRABAJO. LOS INFRACTORES PODRÁN SER SUJETOS A MULTAS.

AVISO OFICIAL

Salario Mínimo de Los Ángeles

Salario efectivo el 1 de julio de 2021

$15.00 POR HORA
Empleadores con 25 o menos Empleados

$15.00 POR HORA
Empleadores con 26 o más Empleados

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 deferida:
7/1/2017	$12.00	$10.50
7/1/2018	$13.25	$12.00
7/1/2019	$14.25	$13.25
7/1/2020	$15.00	$14.25
7/1/2021	$15.00	$15.00

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.

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 Articulo 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.

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 and 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:
     - Written notification,
     - Copy of the Individualized Assessment, and
     - 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 their Criminal History or Criminal History Report. Such evidence of rehabilitation or other mitigating factors should be considered in the Employer's assessment.
   - The Employer is required to hold the job open for at least five (5) business days from the notification date of the proposed adverse action to allow an Applicant to submit such documentation. The Employer is required to review any documentation to reassess their decision.

FOR ADDITIONAL INFORMATION OR ASSISTANCE, CALL:

CITY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS
OFFICE OF WAGE STANDARDS
1149 S. BROADWAY, 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 the ordinance (LAMC 189.00) for more details.

Form FCIHO

REV. 08/2018

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 pueden preguntar al solicitante sobre los antecedentes penales hasta *después* de que se le haya dado al Solicitante* una oferta condicional de empleo.**
   - Ésto incluye solicitaciones y solicitudes de empleo o durante cualquier tipo de conversaciones o entrevistas.
2. **Si el Empleador decide rescindir 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 rescinde la oferta, el Solicitante debe recibir:
     - Un aviso por escrito,
     - Una copia de la Evaluación Individual, y
     - 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. Dichos datos deben ser considerados en la evaluación del Empleador, como evidencia de rehabilitación u otros factores mitigadores.
   - Se requiere que el Empleador mantenga el puesto abierto por lo menos cinco (5) días laborales de la fecha de notificación de la acción adversa propuesta para permitir que el Solicitante presente tal documentación. El Empleador está obligado 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 WAGE STANDARDS
1149 S. BROADWAY, 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. 08/2018

Copyright 2021 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with city posting requirements.
ISBN 978-1-64551-595-1

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

JUL2021

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

63017

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
–OR–
ONLINE Go to: **JJKeller.com/LLPverify**
Enter this code: **63017-072021**