CALIFORNIA
San Diego Labor Laws

Minimum Wage Enforcement Office
Notices/Avisos

POST WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ
VIOLATORS ARE SUBJECT TO PENALTIES

OFFICIAL NOTICE
SAN DIEGO MINIMUM WAGE

$17.75 PER HOUR

Rate Effective Date: January 1, 2026

Beginning January 1, 2026, employees who perform at least two (2) hours of work in one work week within the geographic boundaries of the City of San Diego must be paid wages of not less than $17.75 per hour for all hours worked within the City's geographic boundaries.

San Diego's Earned Sick Leave and Minimum Wage Ordinance, San Diego Municipal Code Chapter 3, Article 9, Division 1, apply to adult AND minor employees who work two (2) or more hours in any work week within the City's geographic boundaries. Note: tips do not count towards payment of the minimum wage.

Employers may not retaliate against employees for asserting any rights provided by this Ordinance. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this Ordinance or may file a complaint with the City of San Diego's Minimum Wage Enforcement Office. The City may take any reasonable steps necessary to investigate possible alleged violations. The City is entitled to all legal and equitable relief to remedy any violation of the Ordinance, including the ability to award penalties of up to $1,000 per violation, back wages, liquidated damages, reinstatement and other injunctive relief.

If you have questions, need additional information, or believe your employer has violated any provision of this law, please contact your employer, visit the City of San Diego Minimum Wage Enforcement Office website at https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage or contact the City of San Diego's Minimum Wage Program at (619) 235-5912 or via email at SDMinWage@sandiego.gov.

The City *of*
SAN DIEGO

REV. 09/2025

PUBLICAR donde los empleados PUEDAN LEER CON FACILIDAD
LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL
SALARIO MÍNIMO DE SAN DIEGO

$17.75 POR HORA

Fecha de efectividad del salario: 1 de enero de 2026

A partir del 1 de enero de 2026, los empleados que trabajan al menos dos (2) horas en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Diego deben recibir un salario de no menos de $17.75 por hora, por todas las horas trabajadas dentro de los límites geográficos de la ciudad.

La Ordenanza de San Diego en cuanto al Salario mínimo y la licencia en caso de enfermedad, Capítulo 3, Artículo 9, División 1 del Código Municipal de San Diego, se aplica a todos los empleados, tanto adultos COMO menores de edad, que trabajen dos (2) o más horas en una semana de trabajo cualquiera, dentro de los límites geográficos de la ciudad. Nota: las propinas no cuentan para el pago del salario mínimo.

Los empleadores no pueden tomar represalias contra los empleados por hacer valer cualquiera de los derechos previstos en esta Ordenanza. Los empleados pueden introducir una demanda civil en contra de sus empleadores por violaciones de la Ordenanza, o presentar una queja ante la Oficina de Cumplimiento del Salario mínimo de la ciudad de San Diego. La ciudad de San Diego puede adoptar todas las medidas razonables necesarias para investigar las presuntas violaciones. La ciudad de San Diego tiene derecho a toda medida legal y equitativa para remediar cualquier violación de la Ordenanza, incluyendo la posibilidad de emitir sanciones de hasta mil dólares ($1000) por violación, pago de salarios atrasados, pago por daños y perjuicios, reincorporación y otros remedios.

Si tiene alguna duda, necesita información adicional o piensa que su empleador ha violado alguna de las disposiciones de esta ley, contacte a su empleador, visite la página web de la Oficina de Cumplimiento del Salario Mínimo de la ciudad de San Diego en https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage, comuníquese con el Programa del Salario mínimo de la ciudad de San Diego al (619) 235-5912 o envie un correo electrónico a SDMinWage@sandiego.gov.

The City *of*
SAN DIEGO

POST WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ
VIOLATORS ARE SUBJECT TO PENALTIES

OFFICIAL NOTICE
SAN DIEGO EARNED SICK LEAVE

Rate Effective Date: July 11, 2016

Beginning July 11, 2016, all employers must provide paid earned sick leave to each employee (including temporary and part-time employees) who performs at least two (2) hours of work within the geographical boundaries of the City of San Diego.

The earned sick leave requirements set forth in San Diego's Earned Sick Leave and Minimum Wage Ordinance, San Diego Municipal Code Chapter 3, Article 9, Division 1, applies to adult AND minor employees who work two (2) or more hours in one workweek within the City's geographic boundaries. Employers must either provide employees no less than 40 hours of earned sick leave at the beginning of each benefit year or one (1) hour of earned sick leave for every thirty (30) hours worked by the employee within the geographic boundaries of the City of San Diego. Employers may cap employee's total accrual of earned sick leave at 80 hours. Existing employees begin to accrue earned sick leave on July 11, 2016. Employees hired after July 11, 2016 begin to accrue sick leave on their employment start date. Employees are entitled to use accrued earned sick leave beginning July 11, 2016 or after the ninetieth (90) day of employment, whichever is later. Employees may use earned sick leave for all the reasons described in Section 39.0106(a) of the Ordinance, which includes, but is not limited to, time for their own medical care or for the medical care of a family member.

An employer may not retaliate against an employee for asserting any rights provided in this Ordinance. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance or may file a complaint with the City of San Diego's Minimum Wage Enforcement Office. The City may take any reasonable steps necessary to investigate alleged violations. The City is entitled to all legal and equitable relief to remedy any violation of the Ordinance, including the ability to award penalties of up to $1,000 per violation, back wages, liquidated damages, reinstatement and other injunctive relief.

If you have questions, need additional information, or believe your employer has violated any provision of this law, please contact your employer, visit the City of San Diego Minimum Wage Enforcement Office website at https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage or contact the City of San Diego's Minimum Wage Program at (619) 235-5912 or email at SDMinWage@sandiego.gov.

The City *of*
SAN DIEGO

REV. 12/2024

PUBLICAR donde los empleados PUEDAN LEER CON FACILIDAD
LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL
LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD DE SAN DIEGO

Fecha de efectividad del salario: 11 de julio de 2016

A partir del 11 de julio de 2016, todos los empleadores deben proporcionar licencia paga en caso de enfermedad a todo empleado (incluidos empleados temporales y a medio tiempo) que trabaje al menos dos (2) horas en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Diego.

Los requisitos establecidos en la Ordenanza de Salario mínimo y licencia en caso de enfermedad, Capítulo 3, Artículo 9, División 1 del Código Municipal de San Diego, se aplican a todos los empleados, tanto adultos COMO menores de edad, que trabajen dos (2) o más horas en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad. Los empleadores deberán proporcionar a los empleados al menos cuarenta (40) horas de Licencia en caso de enfermedad al comienzo de cada año de beneficios, o proporcionar una (1) hora de Licencia en caso de enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas por el empleado dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Diego. Los empleadores pueden limitar a ochenta (80) horas el total acumulado por el empleado por concepto de Licencia en caso de enfermedad. Los empleados actuales comienzan a acumular horas de Licencia en caso de enfermedad a partir del 11 de julio de 2016. Los empleados contratados después del 11 de julio de 2016 comienzan a acumular horas de Licencia en caso de enfermedad a partir de su fecha de inicio de empleo. Los empleados tienen derecho a comenzar a usar sus horas de Licencia en caso de enfermedad después del 11 de julio de 2016, o después de haber estado empleados durante (90) noventa días, lo que sea más tarde. Los empleados pueden utilizar sus horas de Licencia en caso de enfermedad por cualquiera de las razones descritas en la Sección 39.0106(a) de la Ordenanza, lo cual incluye, pero no se limita a, horas para su propia atención médica o para la atención médica de un miembro de su familia.

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por hacer valer alguno de los derechos previstos en esta Ordenanza. Los empleados pueden introducir una demanda civil en contra de sus empleadores por violaciones de la Ordenanza, o presentar una queja ante la Oficina de Cumplimiento del Salario mínimo de la ciudad de San Diego. La ciudad de San Diego puede adoptar todas las medidas razonables necesarias para investigar las presuntas violaciones. La ciudad de San Diego tiene derecho a toda medida legal y equitativa para remediar cualquier violación de la Ordenanza, incluyendo la posibilidad de emitir sanciones de hasta mil dólares ($1000) por violación, pago de salarios atrasados, pago por daños y perjuicios, reincorporación y otros remedios.

Si tiene alguna duda, necesita información adicional o piensa que su empleador ha violado alguna de las disposiciones de esta ley, contacte a su empleador, visite la página web de la Oficina de Cumplimiento del Salario mínimo de la ciudad de San Diego en https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage, comuníquese con el Programa del Salario mínimo de la ciudad de San Diego al (619) 235-5912 o envie un correo electrónico a SDMinWage@sandiego.gov.

The City *of*
SAN DIEGO

REV. 12/2024

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with city posting requirements.
ISBN 978-1-64551-608-8

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

JAN2026

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

65993F 63031

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: **JJKeller.com/LLPverify**
Enter this code: **69602-012026**