CALIFORNIA
Los Angeles Labor Laws

Office of Wage Standards
Notice/Aviso

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, 2026

$18.42 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.

Effective Date:	All Employers:
7/1/2023	$16.78
7/1/2024	$17.28
7/1/2025	$17.87
7/1/2026	**$18.42**

Employers in Los Angeles are subject to all local, state and federal minimum wage laws and labor standards.

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	Unused paid sick time accrued by an Employee, whether by front-loading method or by accrual method, shall carry over to the following year of employment and may be capped at a minimum of 72 hours. An Employer may set a higher cap or no cap at all.
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.gov/.

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.

PUBLICAR EN UN LUGAR EN CUALQUIER LUGAR DE TRABAJO O EMPLEO. LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES.

AVISO OFICIAL

Salario Mínimo de Los Ángeles

Salario efectivo a partir del 1 de julio de 2026

$18.42 POR HORA

Todos los Empleadores deben pagar a los Empleados un nuevo salario mínimo de acuerdo con la Ordenanza de Salario Mínimo de Los Ángeles. El salario mínimo se ajustará cada año de acuerdo con la Sección 187.02 de la Ordenanza de Salario Mínimo de Los Ángeles.

Fecha Efectiva:	Todos los Empleadores:
7/1/2023	$16.78
7/1/2024	$17.28
7/1/2025	$17.87
7/1/2026	**$18.42**

Los Empleadores de Los Ángeles están sujetos a todas las leyes locales, estatales y federales sobre salario mínimo y normas laborales.

La Ordenanza de la Oficina de Normas de Salario de Los Ángeles otorga autoridad a la Agencia de Administración de Contratos, Oficina de Normas de Salario para investigar posibles violaciones, inspeccionar los lugares de trabajo, entrevistar a los Empleados y revisar los registros de nóminas. La Oficina de Normas de Salario hará cumplir la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad por violaciones que incluyen, entre otras cosas: 1) no pagar el salario mínimo de Los Ángeles; 2) incumplimiento de los requisitos de aviso, publicación y registros de nóminas; y 3) represalias. El Código Municipal de Los Ángeles (LAMC), Sección 188.04, protege a los Empleados de cualquier discriminación o represalia por ejercer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad.

Tiempo de Enfermedad Pagado en Los Ángeles

Vigencia desde el 1 de julio de 2017

Se exigirá a todos los Empleadores que proporcionen tiempo de enfermedad pagado de acuerdo con la Ordenanza de Salario Mínimo de Los Ángeles. El tiempo de enfermedad pagado se proporcionará a todos los Empleados que trabajen al menos dos horas en una semana determinada en la Ciudad de Los Ángeles para el mismo Empleador durante 30 días o más dentro de un año.

Derechos	
Adelantado	Al menos 48 horas proporcionadas al principio de cada año de empleo, año calendario o período de 12 meses; O
Acumulado	Una (1) hora de tiempo de enfermedad pagado por cada treinta (30) horas trabajadas.
Límite de 72 Horas	El tiempo de enfermedad acumulado por un Empleado y no usado, ya sea por el método adelantado o por el método de acumulación, se trasladará al año siguiente de empleo y podrá limitarse a un mínimo de 72 horas. El Empleador podrá fijar un límite superior o ningún límite.
Separación del Empleo	El Empleador no está obligado a compensar a un Empleado por los días de enfermedad acumulados o no usados a la separación del empleo.
Reincorporación	Si un Empleado es recontratado dentro de un año desde la separación del empleo, se le restituirá el tiempo de enfermedad pagado previamente acumulado y no usado.

Uso	
Cuándo	Un Empleado puede usar el tiempo de enfermedad pagado a partir del 90º día de empleo.
Cómo	El Empleador deberá proporcionar tiempo de enfermedad pagado a solicitud oral o escrita del Empleado, ya sea para sí mismo, para un familiar o para cualquier persona relacionada por lazos de sangre o afinidad. El uso calificado del tiempo puede encontrarse en la Sección 187.04(G) del LAMC.
	El uso de tiempo de enfermedad pagado puede limitarse a 48 horas anuales.

El Código Municipal de Los Ángeles (LAMC), Sección 187.06, protege a los Empleados de cualquier discriminación o represalia por ejercer sus derechos a recibir tiempo de enfermedad pagado de la Ciudad.

Para obtener más información, llame a la Oficina de Normas de Salario (Office of Wage Standards) al 1-844-WAGESLA (924-3752), o envíe un correo electrónico a wagesla@lacity.org o visite http://wagesla.lacity.gov/.

Como entidad cubierta bajo el Título II de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades, la Ciudad de Los Ángeles no discrimina por motivos de discapacidad y, a solicitud, proporcionara adaptaciones razonables para garantizar el acceso equitativo a sus programas, servicios y actividades.

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

KAREN BASS
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 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 rescinded offer of employment 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 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. 01/2024

CITY OF LOS ANGELES
CALIFORNIA

KAREN BASS
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 despúes 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. 01/2024

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with city posting requirements.
ISBN 978-1-64551-595-1

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

JUL2026

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69588-072026

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

65979F

63017