

Post in a Conspicuous Place at any Workplace or Job Site. Violators Shall be Subject to Penalties.



FAIR WORK WEEK

LA

OFFICIAL NOTICE



Employers of retail businesses with 300+ employees globally are required to provide fair work week employment standards for workers according to the City of Los Angeles Fair Work Week Ordinance. These requirements apply to Employees who work at least two hours in a particular week for a covered Employer in the City of Los Angeles.

The Fair Work Week Ordinance is effective April 1, 2023. For complete requirements of the Fair Work Week Ordinance, please refer to Los Angeles Municipal Code Chapter XVIII Art. 5 Sec. 185 and Art. 8 Sec. 188.

EMPLOYEE RIGHTS



GOOD FAITH ESTIMATE

Employer shall provide each new Employee with a written Good Faith Estimate of Employee's Work Schedule before hiring. For existing Employees, the estimate must be provided within ten (10) days of an Employee's request.



REST BETWEEN SHIFTS

Employee is not required to work a Shift that starts less than 10 hours from their last Shift without their written consent. Employee receives premium pay of time-and-a-half for the Shift following the insufficient rest period.



SHIFT COVERAGE

Employee is not required to find coverage for missing a Shift or partial Shift for reasons protected by law.



ADVANCED NOTICE

Employee must receive written notice of Work Schedule at least 14 calendar days before the start of the work period. Employee may decline any hours, Shifts or work location changes made after the advance notice deadline.



REQUEST PREFERENCES

Employee may request a preference for hours, times, or work locations. Employer may accept or decline the request, with written notification of the reason for denial.



SHIFT PRIORITY

Additional work hours must be offered to current Employees before Employer can hire new workers.



PREDICTABILITY PAY

Employee is entitled to Predictability Pay for Employer-initiated changes to Work Schedules made less than 14 days before the start of the work period. Subject to certain exceptions, Employees do not give up their right to Predictability Pay when they voluntarily agree to such changes.

Employer-initiated Change	Predictability Pay
Increase in hours that exceed 15 minutes	One (1) hour at the Employee's regular rate of pay
Change to the date, time, or location (but no change in hours)	One (1) hour at the Employee's regular rate of pay
Reduction of hours by at least 15 minutes	Hours not worked at one-half the Employee's regular rate of pay
On-call shift, when the employer does not call the employee to perform work	Hours not worked at one-half the Employee's regular rate of pay

The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance grants authority to the Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards to conduct investigations and impose penalties and administrative fines for violations of the Fair Work Week Ordinance.



Los Angeles Municipal Code Ch. XVII Art. 5 Sec. 185.12 and Art. 8 Sec. 188.04 protect Employees from any discrimination or retaliation for exercising their rights to receive a fair work week.



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.



FAIR WORK WEEK

LA

AVISO OFICIAL



Los Empleadores de negocios minoristas que tengan más de 300 empleados de forma global están obligados a ofrecer a los trabajadores una semana laboral justa, de acuerdo con la Ordenanza de la Ciudad de Los Ángeles sobre la Semana Laboral Justa. Estos requisitos se aplican a los Empleados que trabajan al menos dos semanas en una semana en particular para un Empleador cubierto de la Ciudad de Los Ángeles.

La Ordenanza sobre la Semana Laboral Justa entra en vigor el 1 de abril de 2023. Para obtener los requisitos completos de la Ordenanza sobre la Semana Laboral Justa, consulte la Sección 185 del Artículo 5 y la Sección 188 del Artículo 8 del Capítulo XVIII del Código Municipal de Los Ángeles.

DERECHOS DEL EMPLEADO



ESTIMADO DE BUENA FE

El Empleador debe proporcionarle a cada Empleado nuevo un estimado de buena fe por escrito de su horario laboral antes de la contratación. A los Empleados existentes se les debe proporcionar un estimado en un plazo de diez (10) días desde que lo soliciten.



DESCANSO ENTRE TURNOS

Salvo que brinde su consentimiento por escrito, el Empleado no está obligado a trabajar en un turno que comience menos de 10 horas después del último turno en el que trabajó. El Empleado debe recibir, como pago compensatorio, un incremento del 50% en el turno que sigue al período de descanso insuficiente.



COBERTURA DE TURNOS

El Empleado no está obligado a encontrar cobertura si falta a un turno completo o parcial por alguno de los motivos protegidos por la ley.



AVISO ANTICIPADO

El Empleado debe recibir un aviso anticipado del horario laboral al menos 14 días calendario antes de que comience el período de trabajo.



SOLICITUD DE PREFERENCIAS

El Empleado puede solicitar una preferencia de horas, tiempo o lugares de trabajo. El Empleador puede aceptar o rechazar la solicitud, y debe enviar una notificación por escrito del motivo de rechazo.



PRIORIDAD DE TURNOS

El Empleador debe ofrecer las horas de trabajo adicionales a los Empleados actuales antes de contratar trabajadores nuevos.



PAGO PREVISIBLE

El Empleado tiene derecho a recibir un pago previsible en caso de que el Empleador realice cambios en su horario de trabajo con menos de 14 días de antelación al inicio del período de trabajo. Salvo en determinadas excepciones, los Empleados no pierden su derecho a recibir un pago previsible cuando acceden voluntariamente a dichos cambios.

Cambio iniciado por el empleador	Pago previsible
Aumento de horas que exceda los 15 minutos	Una (1) hora de la tarifa de pago regular del Empleado
Cambio de fecha, horario o lugar (sin cambio de horas)	Una (1) hora de la tarifa de pago regular del Empleado
Reducción de horas en al menos 15 minutos	Horas no trabajadas a la mitad de la tarifa de pago regular del Empleado
Turno de guardia, cuando el empleador no llama al empleado para trabajar	Horas no trabajadas a la mitad de la tarifa de pago regular del Empleado

La Ordenanza de la Oficina de Normas de Salario de Los Ángeles concede autoridad a la Agencia de Administración de Contratos y a la Oficina de Normas de Salario para llevar a cabo investigaciones e imponer sanciones y multas administrativas por las infracciones de la Ordenanza sobre la Semana Laboral Justa.



La Sección 185.12 del Artículo 5 y la Sección 188.04 del Artículo 8 del Capítulo XVII del Código Municipal de Los Ángeles protegen a los Empleados ante cualquier discriminación o represalia por ejercer su derecho a recibir una semana laboral justa.



Para obtener más información, llame a la Oficina de Normas de Salario al 1-844-WAGESLA (924-3752), envíe un correo electrónico a 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.