

The background features a large, semi-transparent watermark of the Labor Law Compliance Center logo. The logo is circular with the text "Labor Law Compliance Center" around the perimeter and "LLCC" in the center. The background also has a faint American flag pattern.

Labor Law Compliance Center

CALIFORNIA CITY ORDINANCES SPANISH

**Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597**

California City Ordinance Postings

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Alameda Minimum Wage CAOR01	All employers within the City of Alameda	07/23
Berkeley Minimum Wage CAOR02	All employers within the City of Berkeley	07/23
Burlingame Minimum Wage CAOR03	All employers within the City of Burlingame	01/24
Cupertino Minimum Wage CAOR04	All employers within the City of Cupertino	01/24
Daly City Minimum Wage CAOR05	All employers within Daly City	01/24
East Palo Alto CAOR06	All employers within East Palo Alto	01/24
El Cerrito Minimum Wage CAOR07	All employers within the City of El Cerrito	01/24
Emeryville Minimum Wage & Paid Sick Leave CAOR08	All employers within the City of Emeryville	07/23
Emeryville Service Charge CAOR09	All employers using service charges within the City of Emeryville	07/15
Emeryville Fair Workweek CAOR10	Retail Firms with 56 or more employees globally. Fast Food Firms with 56 or more employees globally and 20 or more employees in Emeryville	07/17



California City Ordinance Postings

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Foster City Minimum Wage CAOR11	All employers within the City of Foster City	01/24
Fremont Minimum Wage CAOR12	All employers within the City of Fremont	07/23
Half Moon Bay Minimum Wage CAOR13	All employers within the City of Los Altos	01/24
Hayward Minimum Wage CAOR14	All employers within the City of Los Altos	01/24
Los Altos Minimum Wage CAOR15	All employers within the City of Los Altos	01/24
Los Angeles City Minimum Wage & Paid Sick Leave CAOR16	All employers within the City of Los Angeles	07/23
Los Angeles County Minimum Wage CAOR17	All employers within Unincorporated Los Angeles County	07/23
Menlo Park Minimum Wage CAOR18	All employers within the City of Menlo Park	01/24
Milpitas Minimum Wage CAOR19	All employers within the City of Milpitas	07/23
Mountain View Minimum Wage CAOR20	All employers within the City of Mountain View	01/24



California City Ordinance Postings

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Novato Minimum Wage CAOR21	All employers within the City of Novato	01/24
Oakland Minimum Wage CAOR22	All employers within the City of Oakland	01/24
Oakland Paid Sick Leave CAOR23	All employers within the City of Oakland	03/15
Oakland Service Charge CAOR24	All employers within the City of Oakland	03/15
Palo Alto Minimum Wage CAOR25	All employers within the City of Palo Alto	01/24
Pasadena Minimum Wage CAOR26	All employers within the City of Pasadena	07/23
Petaluma Minimum Wage CAOR27	All employers within the City of Petaluma	01/24
Redwood Minimum Wage CAOR28	All employers within the City of Redwood	01/24
Richmond Minimum Wage CAOR29	All employers within the City of Richmond	01/24
San Carlos Minimum Wage CAOR30	All employers within the City of San Carlos	01/24



California City Ordinance Postings

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
San Diego Minimum Wage CAOR31	All employers within the City of San Diego	01/24
San Diego Paid Sick Leave CAOR32	All employers within the City of San Diego	12/16
San Jose Minimum Wage CAOR33	All employers within the City of San Jose	01/24
San Jose Opportunity to Work CAOR34	All employers within the City of San Jose	03/17
San Leandro Minimum Wage CAOR35	All employers within the City of Leandro	07/20
San Mateo County Minimum Wage CAOR36	All employers within the City of San Mateo County	01/24
San Mateo Minimum Wage CAOR37	All employers within the City of San Mateo	01/24
Santa Clara Minimum Wage CAOR38	All employers within the City of Santa Clara	01/24
Santa Monica Minimum Wage CAOR39	All employers within the City of Santa Monica	07/23
Santa Monica Hotel Worker Living Wage CAOR40	All hotel employers within the City of Santa Monica	07/23



California City Ordinance Postings

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Santa Monica Paid Sick Leave CAOR41	All employers within the City of Santa Monica	01/17
Santa Monica Service Charge CAOR42	All employers using service charges within the City of Santa Monica	07/16
Santa Rosa Minimum Wage CAOR43	All employers within the City of Santa Rosa	01/24
Sonoma Minimum Wage CAOR44	All employers within the County of Sonoma	01/24
South San Francisco Minimum Wage CAOR45	All employers within the City of South San Francisco	01/24
Sunnyvale Minimum Wage CAOR46	All employers within the City of Sunnyvale	01/24
West Hollywood Minimum Wage CAOR47	All employers within the City of West Hollywood	07/23
West Hollywood Hotel Minimum Wage CAOR48	All employers within the City of West Hollywood	07/23





Aviso oficial

Salario mínimo en la ciudad de Alameda

\$ 16.52

Por hora a partir del 1 de julio de 2023

A partir del 1 de julio de 2023, un empleado que realice **al menos dos (2) horas** de trabajo en una semana laboral particular **dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Alameda** deberá recibir un salario de no menos de **\$ 16.52 por hora**. Este salario mínimo se aplica por igual a todos los empleados, independientemente del tamaño del empleador.

El requisito de salario mínimo se establece en la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Alameda, Capítulo 4-60 del Código Municipal de Alameda. Las propinas no se pueden considerar como parte del salario mínimo. El calendario de implementación de la Ordenanza de Salario Mínimo es el siguiente:

Salario mínimo	Fecha de vigencia
\$ 16.52 / hora	1 de julio de 2023
Ajustado anualmente por el índice de precios al consumidor	1 de julio de 2024

Según la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad estarán protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a la Ordenanza, y/o pueden presentar una queja ante el Departamento de Desarrollo Comunitario de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina y podrá hacer cumplir las infracciones a los requisitos del salario mínimo al ordenar el pago de salarios atrasados ilegalmente retenidos y el pago de sanciones.

Deberá comunicarse con la Ciudad si cree que no le están pagando el salario mínimo.

Si tiene preguntas o necesita información adicional, visite:

City of Alameda, Community Development Department
950 West Mall Square, Room 205 Alameda CA, 94501
Teléfono: 510-747-6890
Correo electrónico: minimumwage@alamedaca.gov
Sitio web: alamedaca.gov/minimumwage

Publicar donde los empleados pueden leerlo fácilmente. Debe proporcionar un aviso en el idioma preferido del empleado si se solicita. **Violadores sujetos a sanciones.**

ينعلق هذا الإشعار بزيادة الحد الأدنى لمعدل الأجور إلى 16.52 دولارًا للساعة، وذلك اعتبارًا من 1 يوليو 2023. هذا الإشعار متوفر باللغة العربية.

本通知是关于从 2023 年 7 月 1 日起将最低工资提高到每小时 16.52 美元。本通知有中文版本。

본 공고는 2023 년 7 월 1 일부로 시간당 최저 임금이 \$16.52 로 인상된다는 내용에 관한 것입니다. 본 공고는 한국어로도 제공됩니다.

Thông báo về việc tăng mức lương tối thiểu lên \$16,52/giờ, có hiệu lực từ ngày 1/7/2023. Thông báo có bằng tiếng Việt.
Ang paunawang ito ay tungkol sa isang pagtaas ng pinakamababang sahod sa \$16.52 kada oras na epektibo sa Hulyo 1, 2023. Ang paunawang ito ay mayroong pagsasalin sa Tagalog.

This notice is regarding a minimum wage increase to \$16.52 per hour effective July 1, 2023. This notice is available in English.

CAOR01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





COLOQUE ESTA PUBLICACIÓN EN DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA
FÁCILMENTE
INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

Para empleadores y empleados que trabajen en la ciudad de Berkeley

Salario mínimo de Berkeley

\$16.99 Por hora, vigente a partir del 1.º de julio de 2022	\$18.07 Por hora, vigente a partir del 1.º de julio de 2023	\$18.07 + IPC Por hora, vigente a partir del 1.º de julio de 2024
--	--	--

Aumentos futuros: A partir del 1.º de julio de 2019 y el 1.º de julio de cada año, el salario mínimo aumentará, solamente si durante el año anterior hubo un aumento en el índice de precios al consumidor (Consumer Price Index, CPI) de todos los consumidores urbanos del área estadística metropolitana e San Francisco-Oakland-San Jose, California (CA).

Las propinas no pueden usarse para alcanzar la tarifa del salario mínimo. Las regulaciones adicionales relacionadas con la obtención y distribución de "cargos por servicio" para los negocios de servicios alimentarios y hospitalidad, vigente a partir del 1.º de octubre de 2016. (BMC Section 13.99.050)

Licencia por enfermedad pagada BMC (Berkeley Municipal Code), sección 13.100: cada empleado deberá ganar una hora de licencia por enfermedad pagada por cada treinta (30) horas trabajadas y puede usar la licencia por enfermedad pagada después de 90 días de calendario. Los empleadores mostraran en los registros de nómina los días de permiso por enfermedad pagadas que el empleado tiene acumuladas.

Ordenanza sobre lugares laborales amigables con las familias y el medio ambiente de Berkeley, BMC - Sección 13.101: cada empleado tiene el derecho de pedir un horario de trabajo flexible o predecible. Los empleadores deben responder por escrito dentro de 21 días a cualquier solicitud escrita.

Los derechos del empleado de conformidad con las ordenanzas laborales de la ciudad están protegidos contra represalias. Cualquier empleado u otra persona puede reportar ante la ciudad cualquier sospecha de violación a las ordenanzas laborales estándar. La ciudad investigará posibles violaciones, accederá a los registros de nómina e impondrá medidas correctivas a las violaciones a los requisitos laborales estándar.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o a la ciudad de Berkeley:

Health, Housing & Community Services Department
(Departamento de Salud, Vivienda y Servicios Comunitarios)
(510) 981-CITY/2489 o 311 desde cualquier teléfono fijo en Berkeley
www.cityofberkeley.info/Labor
Correo electrónico: HHCSMWO@berkeleyca.gov

Interpretación de idiomas disponible





CIUDAD DE BURLINGAME

**COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER CON FACILIDAD
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -**

AVISO OFICIAL **CIUDAD DE BURLINGAME SALARIO MINIMO**

\$17.03

por hora

Fecha de Vigencia: 1 de enero de 2024

A partir del **1 de enero de 2024**, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Burlingame o que mantienen una planta en Burlingame deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Burlingame un salario mínimo de \$17.03 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Burlingame se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas no incluidas). Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice Regional de Precios al Consumidor del área de la bahía del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Burlingame. La Ciudad de Burlingame mantiene un contrato con la Oficina de Igualdad al Trabajador de la Ciudad de San José para la aplicar la Ordenanza de Salario Mínimo.


La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Oficina de Igualdad al Trabajador con la Ciudad de San Jose:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113
Telephone: **408-535-8430**
E-Mail: SJMWO@sanjoseca.gov

CAOR03S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



AVISO OFICIAL

Régimen salarial mínimo

\$ 17.75 por hora

SALARIO MÍNIMO EN CUPERTINO
Fecha de vigencia: 1 de enero de 2024

A partir del **1 de enero de 2024**, los empleados que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de la Ciudad de Cupertino o que mantienen una planta en Cupertino deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Cupertino un salario mínimo de **\$17.75 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Cupertino se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas **no** incluidas) independientemente del estatus migratorio. Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice Regional de Precios al Consumidor del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Oficina del Comisionado Laboral (California Labor Commissioner's Office). La Oficina investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Para información adicional visite www.cupertino.org/wagewatch. Si cree que no le están pagando adecuadamente, póngase en contacto con su empleador o la Oficina del Comisionado Laboral:


Oficina del Comisionado Laboral
(California Labor Commissioner's Office)
100 Paseo de San Antonio, Room 120
San José CA 95113

Teléfono: **408-277-1266**

Correo electrónico: LaborComm.WCA.SJO@dir.ca.gov

CAOR04S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



**PUBLICAR DONDE EL EMPLEADO PUEDA LEER FÁCILMENTE
- SI NO CUMPLE, SE LE APLICARA UNA MULTA -**

AVISO OFICIAL

**EL SALARIO MINIMO EN LA CIUDAD
DE DALY CITY ES**

\$16.62

por hora

Comenzando el 1 de enero del 2024

A partir del 1 de enero del 2024, el salario mínimo local de Daly City de \$16.62 por hora se aplica a todas las empresas dentro de los límites geográficos de Daly City y a cualquier empleado que trabaje al menos dos (2) o más horas por semana. El salario mínimo se aplica a todas las empresas que tienen empleados que trabajan en Daly City. Un empleador no puede usar propinas o beneficios complementarios tales como seguro de salud, vacaciones, licencia por enfermedad u otros beneficios para compensar o utilizar como crédito para la obligación del empleador de pagar el salario mínimo de la Ciudad.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Daly City se aplica a los empleados adultos y menores que trabajan dos (2) o más horas por semana (no se incluyen las propinas). El salario mínimo se ajustará anualmente a partir del 1 de enero de cada año. A partir del 1 de enero de 2024 será de \$16.62 y, posteriormente, el salario mínimo de Daly City se ajustará según el Índice de Precios al Consumidor Regional.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Daly City. La Ciudad investigará posibles infracciones y requerirá acceso a los registros de nómina. La Ciudad aplicará las infracciones a la Ordenanza de Salario Mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados ilegalmente retenidos y las sanciones.


Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no se le está pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Oficina del Administrador de la Ciudad al:

City of Daly City, City Manager's Office
333 90th Street
Daly City, CA 94015
(650) 991-8127

MinimumWage@dalycity.org
www.dalycity.org/MinimumWage

CAOR05S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



CITY OF EAST PALO ALTO

**PUBLICAR DONDE EL EMPLEADO PUEDA LEER FÁCILMENTE
INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES**

AVISO OFICIAL EL SALARIO MÍNIMO EN EAST PALO ALTO ES

\$17.10

por hora

A partir del 1 de enero de 2024

Según el Capítulo 5.10 del Código Municipal de East Palo Alto - ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO - A partir del 1 de Enero de 2021, los empleadores deben pagar a cada empleado que labore al menos dos (2) horas de trabajo por semana en East Palo Alto.

A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo no es menos de **\$17.10 por hora**.

El salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de East Palo Alto se aplica a los empleados adultos y menores de edad que laboran dos (2) horas o más por semana (propinas no incluidas). Empezando el 1 de enero, y anualmente después de esta fecha, la Ciudad ajustará el salario mínimo basado en el Índice Regional de Precios al Consumidor.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra retaliación. Los empleados pueden presentar una demanda civil en contra de su empleador por cualquier incumplimiento de la ordenanza o pueden presentar una queja ante la Oficina de Desarrollo Económico de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles infracciones o incumplimientos y requerirá acceso a los registros de nómina. La Ciudad hará cumplir cualquier violación de la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de East Palo Alto exigiendo la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados, ilícitamente retenidos, y multas.

Si tiene preguntas, necesita información adicional o si cree que no se le están pagando correctamente, póngase en contacto con su empleador o con la Oficina de Desarrollo Económico en:

Oficina de Desarrollo Económico de la Ciudad de East Palo Alto
1960 Tate St., East Palo Alto, CA 94303
Teléfono: (650) 853-3100
Correo Electrónico: CED@cityofepa.org



- PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE -
- LOS INFRACTORES SERÁN PENADOS -

Aviso Oficial

SALARIO MÍNIMO DE EL CERRITO

\$17.92 Por hora

Fecha de entrada en vigor:
1 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, un empleado que realice **al menos dos (2) horas** de trabajo en una semana hábil particular **dentro de los límites geográficos de la Ciudad de El Cerrito** deberá recibir un salario no inferior a los **\$17.92 por hora**. Este salario mínimo aplica por igual a todos los empleados, sin importar el tamaño del empleador.

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Estándares de Salario Mínimo de El Cerrito, Código Municipal de El Cerrito, Capítulo 6.95, aplican para cualquier empleado (a tiempo parcial o total) que realice trabajo dentro de la ciudad de El Cerrito (no pueden contarse las propinas como parte del pago del salario mínimo). A partir del enero de 2020, la Ciudad ajustará el salario anualmente según el índice de precios al consumidor.

Según la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos de recibir el salario mínimo ordenado por la Ciudad, quedan protegidos de retaliaciones. Un empleado o cualquier otra persona pueden informarle a la Ciudad de cualquier sospecha de violación de la Ordenanza de Estándares de Salario Mínimo. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a registros de nóminas, y sancionará las infracciones de los requisitos de salario mínimo, ordenando el reenganche del empleado, el pago de salarios caídos retenidos ilegalmente, y multas. Los empleados también pueden entablar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. El texto completo de la ordenanza está disponible en línea en **www.el-cerrito.org/wages**.

Este aviso debe publicarse de acuerdo con los requisitos del Código Municipal de El Cerrito, Sección 6.95.060. Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, por favor contacte a su empleador o a la Oficina del Administrador de la Ciudad de El Cerrito:



Ciudad de El Cerrito
Programa de cumplimiento con salario
mínimo

10890 San Pablo Avenue El Cerrito CA 94530


Teléfono: 510-215-4302

E-Mail: wages@ci.el-cerrito.ca.us

Se ofrece concertar servicios de intérprete de idiomas

CAOR07S



Version 11/2022 - Spanish 
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Noticias de las leyes laborales de la Ciudad de Emeryville: Efectivas a partir del 1 de julio de 2023



Administradas por la Ciudad de Emeryville y especificadas por el Código Municipal de Emeryville (EMC) 5-37, adoptadas en julio de 2015

Salario mínimo

EMC 5-37.02

Todas las empresas

Compensación mínima por hora:

\$18.67

Efectivas a partir del

1 de julio de 2023

Licencia de enfermedad remunerada

EMC 5-37.03

Empresas grandes

(56 o más empleados)

Cantidad mínima de horas de licencia de enfermedad remunerada disponibles para los empleados: **

72 horas

Empresas pequeñas

(55 o menos empleados)

Cantidad mínima de horas de licencia de enfermedad remunerada disponibles para los empleados: **

48 horas

Los empleados pueden presentar una queja ante la Ciudad si:

- No reciben el salario mínimo por hora
- No reciben licencia de enfermedad remunerada (PSL) o aviso para designar una persona PSL
- Son objeto de represalias

Para obtener más información: minwage@emeryville.org (510) 596-4351

** Los métodos de acumulación pueden variar

CAOR08S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





LA CIUDAD DE EMERYVILLE TIENE NUEVAS LEYES LABORALES

Administradas por la ciudad de Emeryville y especificadas por el Artículo 5-37 del Código Municipal de Emeryville.

LEY DE CARGO POR SERVICIO

EFFECTIVA A PARTIR DEL 2 DE JULIO DE 2015

(Artículo 5-37.04 del Código Municipal)

Todos los montos designados por separado, cobrados a los clientes, descritos en los recibos con los términos "cargo por servicio", "cargo por entrega" o "cargo de maletero"

DEBERÁN PAGARSE

en su totalidad al trabajador de la industria hotelera que REALMENTE HAYA REALIZADO DICHO SERVICIO.

Ejemplos: entregar alimentos o bebidas a una habitación de un hotel o cargar maletas de los huéspedes hasta sus habitaciones.

¿Quién es un empleador de la industria hotelera?

Cualquier empresa que posea, controle o gestione cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de fiestas, dentro de los límites geográficos de la ciudad de Emeryville.

¿Quién es un empleado de la industria hotelera?

Cualquier persona que trabaje al menos dos (2) horas por semana calendario para un empleador de la industria hotelera y que realice actividades que se facturen como cargos por servicio.



LOS EMPLEADOS PUEDEN PRESENTAR UN RECLAMO ANTE LA CIUDAD SI:

No reciben la notificación escrita sobre la distribución de los costos por servicio.*

No reciben cargos por servicio siendo trabajadores de la industria hotelera.*

Sufren represalias.*

***PARA MÁS INFORMACIÓN**

minwage@emeryville.org

(510) 596-4316



Fair Workweek Ordinance Emeryville Municipal Code, Chapter 39 of Title 5

Covered Employers:
Retail Firms with 56 or more employees globally.
Fast Food Firms with 56 or more employees globally and 20 or more employees in Emeryville.

Effective July 1, 2017

Advance Notice of Work Schedule



Employer must provide at least two weeks advance notice of schedules.

Before a new employee starts their employment, the employer provides good faith estimate of work schedule in writing.

Right to Rest/"Clopings"



Employers must pay time-and-a-half for any hours worked between closing and opening (clopings) shifts that are separated by less than 11 hours.

Employee has right to decline work if less than 11 hours after end of previous day's shift.

Notice, Right to Decline & Compensation for Schedule Changes



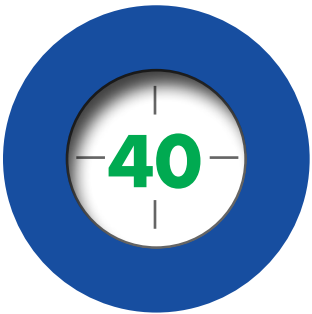
Employer must provide notice of any changes to schedules which are employer initiated.

Employee has right to decline any previously unscheduled hours if given less than 14 days' notice.

Employer must give Predictability Pay for changes made to the schedule:

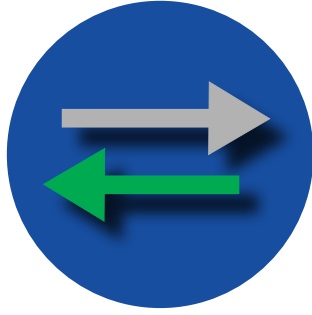
- Notice given less than 14 days but 24 hours or more = 1 hour pay
- Notice given less than 24 hours = 4 hours pay or number of hours in the scheduled shift, whichever is less.
- All other changes in less than 24 hours = 1 hour of pay

Offer of Work to Existing Employees



Employer shall first offer additional hours to existing qualified part-time employees until they reach 35 hours of work in a calendar week, in at least 4 hour increments.

Right to Request a Flexible Working Arrangement



Employee has a right to request additional shifts or hours, changes in start or end times, shift swaps, part time employment, etc.

Exceptions

Grace period for additions or subtractions of 10 minutes or less before and after shift starts and ends.

Employee initiated employee to employee shift swaps.

Employee works past scheduled shift end in order to complete a transaction.

Notice, Right to Decline, and Compensation for Schedule Changes exceptions are made for civil threats, utility failures, acts of nature or other causes out of employer's control.

This law applies to employees regardless of immigration status. Employers must comply with this law. Retaliation is illegal. The City of Emeryville provides language translations and interpretations upon request.

Contact Us

General Email: fairworkweek@emeryville.org

Phone: (510) 596-4351



- COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER CON FACILIDAD -
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -

AVISO OFICIAL EL SALARIO MINIMO DE FOSTER CITY ES

\$17.00

por hora

Effectivo 01 de enero 2024

A partir del **1 de enero 2024**, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Foster City o que mantienen una planta en Foster City deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Foster City un salario mínimo de **\$17.00 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Foster City se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas **no** incluidas). Cada 1 de enero de cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja a la ciudad de Foster City. La ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no le están pagando correctamente, póngase en contacto con departamento del administrador de la ciudad en:

City of Foster City, City Manager Department
610 Foster City Boulevard
Foster City, CA 94404
(650) 286-3220
minimumwage@fostercity.org
www.fostercity.org/minimumwage



Publique en un lugar donde los empleados puedan leerlo fácilmente; los infractores estarán sujetos a sanciones

BOLETÍN OFICIAL

Salario mínimo de Fremont

A partir del 1.º de julio de 2023, un empleado que realice un trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Fremont debe recibir salarios no inferiores al salario mínimo de \$16.80.

Fecha de vigencia (1.º de julio)	Salario mínimo
2022	\$16.00
2023	\$16.80
2024	Salario de 2023 más ajuste por inflación

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Salario Mínimo de Fremont, Código Municipal de Fremont, Capítulo 5.30, se aplican a cualquier empleado (de medio tiempo o de tiempo completo) que realice trabajos dentro de la ciudad de Fremont (las propinas no pueden contarse para el pago del salario mínimo). Los empleados de una corporación sin fines de lucro están exentos de la Ordenanza de Salario Mínimo.

Aumentos futuros: El 1.º de julio de cada año, el salario mínimo aumentará según el aumento del año calendario anterior, si lo hubiera, en el Índice de Precios al Consumidor (Consumer Price Index, CPI) para asalariados urbanos y trabajadores administrativos para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-Hayward, California. El incremento anual no debe exceder el 5 %.

Derechos de los empleados: según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la ciudad están protegidos contra represalias. Un empleado o cualquier otra persona puede informar a la ciudad una supuesta infracción de la Ordenanza de Salario Mínimo. La ordenanza completa está disponible en línea en www.fremont.gov/business/minimum-wage.



Si tiene preguntas, comuníquese con su empleador o con la ciudad de Fremont:

minwage@fremont.gov o 510-284-4000

CAOR12S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



FACILMENTE

¡INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MINIMO DE HALF MOON BAY ES

\$17.01

**A PARTIR DE
ENERO 1, 2024**

A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo local de Half Moon Bay de \$ 17.01 se aplica a todas las empresas dentro de los límites geográficos de Half Moon Bay y a cualquier empleado que trabaje al menos dos o más horas por semana. El salario mínimo se aplica a todas las empresas con empleados que trabajan en Half Moon Bay. Un empleador no puede usar propinas o beneficios complementarios como seguro de salud, vacaciones, licencia por enfermedad u otros beneficios para compensar o usar como crédito para la obligación del empleador de pagar el salario mínimo de la Ciudad.

Los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos de represalias. La Ciudad investigará posibles violaciones salariales y requerirá acceso a los registros de nómina. La Ciudad hará cumplir las violaciones de la ordenanza de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente, sanciones y multas.

Si necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de Half Moon Bay al:


City of Half Moon Bay 501 Main Street, Half Moon Bay, CA, 94019
minimumwage@hmbcity.com / 650-750-2010



THE CITY OF
HALF MOON BAY
CALIFORNIA

CAOR13S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

BOLETÍN OFICIAL

Salario Mínimo de Hayward

A partir del 1 de Enero de 2024, un empleado que realice un trabajo dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Hayward debe recibir un salario no inferior al salario mínimo que se indica a continuación.

Fecha efectiva (Enero 1)	Pequeños empleadores (25 o menos empleados)	Grandes empleadores (26 o mas empleados)
2024	\$16.00	\$16.90
2025	Ley del Estado	\$16.90 + CPI

Los requisitos de salario mínimo establecidos en la Ordenanza de Salario Mínimo de Hayward se aplican a cualquier empleado (tiempo parcial o completo) que realice un trabajo dentro de la Ciudad de Hayward (las propinas no se pueden contar para el pago del salario mínimo).

Incrementos futuros: A partir del 1 de Enero de 2024 y luego el 1 de Enero de cada año, el salario mínimo aumentará según el aumento del año calendario anterior, si lo hubiera, en el Índice de Precios al Consumidor (IPC por sus siglas en Inglés) para los asalariados urbanos y los trabajadores administrativos de San Francisco-Oakland-Hayward, CA área estadística metropolitana para grandes empleadores. Para pequeños empleadores, el salario mínimo coincidirá con la ley del estado de California.

Derechos de los empleados: Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Un empleado u otra persona puede informar a la Ciudad o al Comisionado de Trabajo de California de cualquier presunta violación de la Ordenanza de salario mínimo. El informe será investigado por posibles violaciones y requerirá acceso a los registros de nómina. La Comisión Laboral de la Ciudad o de California hará cumplir las violaciones de la ordenanza del salario mínimo ordenando la reinstalación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente, sanciones y multas.

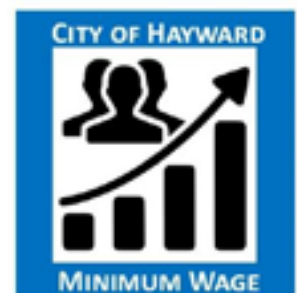
Para obtener respuestas a las preguntas frecuentes, visite el sitio

Web: www.hayward-ca.gov/local-minimum-wage

o comuníquese con la Ciudad de Hayward

Al Correo electrónico: Minimum.Wage@Hayward-ca.gov

Llamar: 510-583-5540





COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER CON FACILIDAD
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -

AVISO OFICIAL

Régimen salarial mínimo

\$17.75 por hora

SALARIO MÍNIMO EN LOS ALTOS

Fecha de vigencia: 01 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Los Altos o que mantienen una planta en Los Altos deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Los Altos un salario mínimo de \$17.75 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Régimen Salarial Mínimo de Los Altos se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (propinas no incluidas). Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice Regional de Precios al Consumidor del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.


Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene preguntas o necesita información adicional, póngase en contacto con la Ciudad de Los Altos a (650) 947-2700 o info@losaltosca.gov o la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad de San José a:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose, CA 95113
Teléfono: (408) 535-8430
Correo electrónico: mywage@sanjoseca.gov

CAOR15S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



AVISO OFICIAL

Salario Mínimo de Los Ángeles

Salario efectivo el 1 de julio de 2023



\$16.78 POR HORA

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 diferida:
7/1/2021	\$15.00	\$15.00
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78

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 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.



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

SUPPLEMENTAL COUNTY OF LOS ANGELES
MINIMUM WAGE POSTER



MUST BE POSTED ANNUALLY

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY – VIOLATORS SUBJECT TO FINES.
EMPLOYERS MUST ALSO POST THE ORIGINAL REQUIRED WORKPLACE POSTER.

OFFICIAL NOTICE

County of Los Angeles Minimum Wage

\$16.90 per hour

Rate Effective Dates: July 1, 2023-June 30, 2024

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 above for all hours worked, regardless of immigration or work status. **Los Angeles County Code Chapter 8.100.**

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.

* Beginning in 2022, and continuing each year thereafter, on January 1 the CEO shall determine the adjusted rates which shall take effect on July 1 of that year.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT

THE DEPARTMENT OF CONSUMER AND BUSINESS AFFAIRS:

(800) 593-8222 • wagehelp@dcba.lacounty.gov • dcba.lacounty.gov



320 W. Temple St., Room G-10, Los Angeles, CA 90012

For more information and to check if you are located in unincorporated LA County, scan here:



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.



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



CAOR17S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

ORDENANZA LOCAL DE SALARIO MÍNIMO

Oficina del Administrador Municipal
701 Laurel St., Menlo Park, CA 94025
tel 650-330-6620
menlopark.gov/minimumwage



**PUBLÍQUESE DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDAN LEER
FÁCILMENTE – LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A
SANCIONES**

**AVISO OFICIAL
EL SALARIO MÍNIMO EN MENLO PARK ES DE**

\$16.70

POR HORA

EFFECTIVO EL 1 DE ENERO DE 2024

El 24 de septiembre de 2019, el consejo municipal aprobó una ordenanza que se hizo efectiva el 1 de enero de 2020. La sección 5.76.030 de la ley de salario mínimo local estipula ajustes de protección con base en la inflación anual para el 1 de enero de cada año (limitado al 3%), usando el Índice de Precios al Consumidor para el Área de San Francisco. El 1 de enero de 2024, el ajuste de protección con base en la inflación incrementó el salario mínimo local de \$16.20 a \$16.70 por hora.

- Se requiere que todos los empleadores en Menlo Park paguen un salario mínimo por hora a empleados que trabajen más de 2 horas por semana.
- Aplica para todos los empleadores en Menlo Park, excepto para empleadores federales, estatales, del condado y de escuelas públicas distritales.
- No hay estipulaciones para una implementación en fases basada en el número de empleados.

El municipio tomará cualquier acción necesaria para exigir el cumplimiento por parte de los empleadores:

- Se podrá expedir una citación administrativa con una multa diaria por cada día o porción de este, y por cada empleado o persona a quienes el quebrantamiento les haya afectado o continúe afectando
- Se podrá expedir una orden administrativa de cumplimiento

Será ilegal que un empleador o cualquier otra parte discrimine de cualquier manera o tome acciones adversas en contra de cualquier persona a manera de represalias por ejercer sus derechos protegidos por la ordenanza de salario mínimo local.

Para más información o para reportar un posible quebrantamiento, por favor contacte a la Oficina del Administrador Municipal.

CAOR18S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





**-PUBLIQUE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE-
-VIOLADORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES-**

AVISO OFICIAL

Tasa del Salario Mínimo

\$17.20 Por Hora

SALARIO MÍNIMO DE MILPITAS

Fecha de Vigencia: 1 de Julio de 2023

A partir del 1 de julio de 2023, los empleadores que están sujetos al requisito de licencia comercial de Milpitas o que mantienen una instalación comercial en Milpitas deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Milpitas en salario de no menos de **\$17.20 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Milpitas se aplica a los empleados adultos y menores que trabajan dos (2) o más horas por semana (propinas **no** incluidas). A partir del 1 de julio de cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo según el Índice de Precios al Consumidor del Área de la Bahía publicado por el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Según la Ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Milpitas. La Ciudad investigará posibles violaciones, tendrá acceso a los registros de nómina y hará cumplir los requisitos de salario mínimo al ordenar la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no se le está pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de San Jose al:

200 E Santa Clara Street
5th Floor
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430

mywage@sanjoseca.gov



Ordenanza del Salario Mínimo de La Ciudad de Milpitas

Trabajadores de Milpitas- Conozca Sus Derechos

- A partir del 1 de Julio de 2023, los empleados que trabajan al menos dos (2) horas o más por semana en Milpitas para un empleador cubierto, tienen derecho a recibir un salario de \$17.20 por hora.
- Es ilegal que un empleador discrimine o tome medidas adversas contra un empleado por ejercer su derecho bajo la Ordenanza
- Los empleados cubiertos tienen derecho a estos derechos a pesar de su estado inmigratorio

¿Qué hacer si no recibe \$17.20 por hora?

Si cree que no está recibiendo un salario mínimo de \$17.20 por hora, póngase en contacto con:

City of San Jose
200 E Santa Clara Street
5th Floor,
San Jose, CA 95113
(408) 535-8430

Correo electrónico: mywage@sanjoseca.gov

Se le pedirá que proporcione:

- Su nombre, dirección postal y número de teléfono
- Nombre, dirección y número de teléfono de la empresa donde trabaja
- Nombre del gerente o dueño
- Tipo de trabajo que realiza
- Cómo y cuándo le pagan (por ejemplo: en efectivo o cheque, cada semana)

Cualquier información adicional que pueda proporcionar, como copias de talones de cheques, registros personales de horas trabajadas u otra información sobre las prácticas de pago de su empleador son útiles.

Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Recuerde que su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo de ninguna manera por presentar una queja ante la Ciudad de Milpitas.

CAOR19E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





City of
Mountain View

**ANUNCIO OFICIAL DONDE LOS EMPLEADOS PUEDEN
INFORMARSE ACERCA DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR
INCUMPLIMIENTO DE LA LEY**

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MÍNIMO DE MOUNTAIN VIEW ES

\$18.75
por hora

EN VIGOR A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2024

A partir del 1 de enero de 2024, los empleadores que estén sujetos al impuesto de licencia comercial de Mountain View o que tengan una instalación en Mountain View deberán pagar a cada empleado que realice un mínimo de dos (2) horas de trabajo por semana en Mountain View, un salario mínimo de no menos de \$18.75 por hora.

El requerimiento de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Mountain View se aplica a los empleados adultos y menores que trabajen dos (2) o más horas por semana (propinas no incluidas). Desde el primero de enero de 2019, y anualmente en lo sucesivo, la Ciudad ajustará el salario mínimo basado en el índice regional de precios al consumidor.

De conformidad con la ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la ordenanza o pueden presentar una queja ante la Oficina de la Administradora de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y solicitará acceso a los registros de nóminas. La Ciudad impondrá el cumplimiento de las infracciones de la ordenanza sobre salario mínimo ordenando la restitución de los empleados, el pago de los salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si usted tiene alguna pregunta, necesita información adicional o cree que no se le está pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Oficina de la Administradora de la Ciudad en:

Mountain View City Manager's Office

500 Castro St., PO Box 7540

Mountain View, CA 94039-7540

Teléfono: 650-903-6301 Correo electrónico: MinWage@mountainview.gov

Los empleadores son responsables de traducir este aviso a las lenguas habladas por el 5% o más de sus empleados.

CAOR20S



Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





CITY OF NOVATO
CALIFORNIA

A SER FIJADO DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE

VIOLADORES SUJETOS A SANCIONES

CIUDAD DE NOVATO AVISO OFICIAL SALARIO MÍNIMO EN NOVATO

\$16.86 por hora Empresas muy grandes (100+ empleados)	\$16.60 por hora Negocios grandes (26-99 empleados)	\$16.04 por hora Negocios pequeños (1-25 empleados)
---	--	--

Nuevo salario es efectivo el 1 de enero de 2024

En conformidad con la Ordenanza de Salario Mínimo de Novato, como estipulado en el capítulo 2-30 del código municipal de Novato, cada patrono deberá pagar a cada empleado que realice más de dos horas de trabajo en una semana en particular dentro de los límites geográficos de la ciudad de Novato, salarios de no menos de las tarifas por hora que se muestran en este aviso. La tarifa se ajustará anualmente el 1 de enero de acuerdo al siguiente calendario.. Ciertas exenciones están disponibles como se especifica en el Código Municipal de Novato capítulo 2-30.

Ciudad de Novato Salario Mínimo			
Fecha de implementación	Empresas Muy Grandes (100+ empleados)	Negocios Grandes (26-99 empleados)	Negocios Pequeños (1-25 empleados)
1 de julio 2020	\$15.00	\$14.00	\$13.00
1 de enero 2021	\$15.24	\$15.00	\$14.00
1 de enero 2022	\$15.77	\$15.53	\$15.00
1 de enero 2023	\$16.32	\$16.07	\$15.53
1 de enero 2024	\$16.86	\$16.60	\$16.04
Ajuste del CPI	San Francisco-Oakland-HaywardCPI-W (no más del 3.5%)	San Francisco-Oakland-HaywardCPI-W (no más del 3.5%)	San Francisco-Oakland-HaywardCPI-W (no más del 3.5%)

Debe comunicarse con su patrono si cree que no le pagan correctamente. Según la ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de Novato están protegidos contra represalias. Los empleados pueden iniciar acciones civiles contra sus patronos por cualquier violación de la ordenanza.

Si tiene preguntas sobre la ordenanza de salario mínimo de Novato, o necesita información adicional, visite novato.org/minimumwage, o puede comunicarse con la secretaria municipal en city@novato.org o llamar al (415) 899.8902.



AVISO OFICIAL



SALARIO MÍNIMO EN OAKLAND

\$16.50 POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa: 1 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de \$16.50 por hora.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud del Medida FF y establecido en la sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland, se aplica a cualquier empleado (a tiempo parcial o tiempo completo) que realiza un trabajo dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo se incrementará a partir del 1° de enero por un importe correspondiente al incremento del año calendario anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$ 1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo en:
Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor
Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258
Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.



AVISO OFICIAL

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme a la Medida FF y al Código Municipal de Oakland, sección 5.92.030, todos los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que realice por lo menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo en particular y dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular licencias por enfermedad con goce de sueldo el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajan para un empleador desde o antes de esa fecha. Los empleados que son contratados después del 2 de marzo de 2015 no podrán utilizar una licencia por enfermedad con goce de sueldo hasta después de noventa (90) días calendario de empleo.

Los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas de trabajo en la ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores que tienen menos de diez (10) personas (incluyendo tiempo completo, medio tiempo y empleados temporales) trabajando por compensación durante una semana determinada, pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleados de otros empleadores pueden tener un máximo de setenta y dos (72) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleadores pueden ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad con goce de sueldo que lo establecido por la Sección 5.92.030. El acumulado por licencias por enfermedad con goce de sueldo de un empleado se transferirá de un año al otro, pero no se pagará al momento de la separación del empleo. Los empleados pueden utilizar su acumulado de licencia por enfermedad con goce de sueldo para su propia atención médica o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o a una persona designada.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer su derecho a la licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

Department of Workplace and Employment Standards

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258

Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.



AVISO OFICIAL LEY DE CARGO POR SERVICIO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme con la Medida FF y el Código Municipal de Oakland, sección 5.92.040, los empleadores de hostelería que cobran gastos por servicios de clientes deben pagar la totalidad de dichos cargos a los trabajadores de hospitalidad que realizaron tales servicios por los cuales se ha cobrado el cargo. Un empleador de hostelería es una empresa que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de banquetes en la Ciudad de Oakland. Un trabajador de hostelería es todo individuo que trabaja para un empleador de hostelería y que realiza un servicio por el cual un empleador de hostelería impone un cargo por servicio.

El cargo por servicio incluye todas las cantidades establecidas por separado y cobradas a un cliente por un empleador de hostelería, que son por el servicio que prestan los trabajadores de hostelería o se describen de manera tal que los clientes podrían razonablemente creer que las cantidades son para esos servicios, incluyendo sin limitación a los cargos designados como "cargo por servicio", "cargo de envío" o "cargo de maletero." Toda propina, gratificación, dinero, o parte de cualquier propina, gratificación o dinero que se ha pagado, o dado, o dejado para el trabajador de la hostelería por parte de un cliente sobre y por encima de la cantidad real debida por los servicios prestados o por bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servicios prestados al cliente están excluidos de la Sección 5.92.040.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Cargo por Servicio en Oakland están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en:

Department of Workplace and Employment Standards

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor

Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258

Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.

CAOR24S



OFICIAL 2023
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



**POSTE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDEN LEER FÁCILMENTE/
LOS VIOLADORES SON SUJETOS A SANCIONES**

AVISO OFICIAL

Tasa de Salario Mínimo \$17.80 Por Hora

SALARIO MÍNIMO DE PALO ALTO | FECHA EFECTIVA: 1 DE ENERO DE 2024

Los empleadores de Palo Alto están obligados a pagar a los empleados el salario mínimo de la ciudad por todas las horas trabajadas en Palo Alto. A partir del **1 de enero de 2024**, el salario mínimo de la ciudad es de **\$17.80 por hora**.

El requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados que trabajan dos (2) horas por semana dentro de Palo Alto. La Ciudad ajusta el salario mínimo el 1 de enero de cada año, según el Índice de Precios al Consumidor del Área de la Bahía publicado por el Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Bajo la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Palo Alto, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Palo Alto. La Ciudad investigará posibles infracciones, obtendrá acceso a los registros de nómina y hará cumplir las infracciones de el requisito de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados ilegalmente retenidos y aplicar sanciones.

Si tiene preguntas, necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la ciudad de Palo Alto en:

City of Palo Alto
250 Hamilton Ave.
Palo Alto, CA 94301
650-329-2671

complianceofficer@cityofpaloalto.org

<http://www.cityofpaloalto.org/minimumwage>

Los empleadores son responsables de traducir este aviso a los idiomas hablados por el 5% o más de sus empleados.



CITY OF
PALO ALTO

CAOR25S



CityofPaloAlto.org

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



- COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDAN LEER CON FACILIDAD -
-LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A MULTAS -

AVISO OFICIAL

\$16.93 Por Hora

SALARIO MÍNIMO DE PASADENA

Fecha que entra en vigencia : 1 de julio de 2023

A partir del **1 de julio de 2023**, los empleadores deben pagar a los empleados salarios de no menos de **\$16.93 por hora** a cada empleado (además de cualquier propina que reciban).

El requisito del salario mínimo establecido por la Ordenanza del Salario Mínimo de Pasadena se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas por semana en Pasadena.

Bajo la ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos para recibir el salario mínimo en la ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil en contra de sus empleadores por cualquier violación a la ordenanza o pueden presentar una queja con el Departamento de Planificación y Desarrollo Comunitario de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y cuando sea apropiado obtendrá los registros de la nómina de pagos tal como lo indica la ley, y hará cumplir las violaciones de los requisitos de salario mínimo, ordenando la reincorporación de los empleados, pagos de salarios atrasados retenido ilegalmente y sanciones. Además, cualquier negocio que viole las disposiciones de la Ordenanza de Salario Mínimo en Pasadena está sujeto a un proceso criminal.

Las normas de salario mínimo de Pasadena fueron aprobadas antes que el Estado de California tomará medidas para aumentar el salario mínimo estatal. Si bien existen similitudes, los requisitos son diferentes. Si tiene preguntas, necesita más información, o si considera que no se le está pagando correctamente, favor de ponerse en contacto con su empleador o con la Ciudad de Pasadena o el proveedor de servicios de la ciudad: *National Day Laborer Organizing Network (Red Nacional de Jornaleros)*.



Ciudad de Pasadena
Dpto. de Planificación y Desarrollo Comunitario
Jon Pollard
Gerente del Cumplimiento del código del salario mínimo
(626) 744-6831
Email: jpollard@cityofpasadena.net
Website: www.cityofpasadena.net/Planning/MinimumWage

Red Nacional de Jornaleros
Julieta Aragón coordinadora de
capacitación, educación y alcance
sobre el salario mínimo
500 N. Lake Avenue, Pasadena, 91101
(626) 440-1031
Email: julieta@ndlon.org

Los empleadores son responsables de traducir este aviso en los idiomas que hablan el 5% o más de sus empleados.

CAOR26S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



DESPLEGAR ESTE ANUNCIO DONDE LOS EMPLEADOS(AS) PUEDAN LEERLO.
LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A PENALIDADES. AVISO OFICIAL



SALARIO MÍNIMO

A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2024, EL SALARIO MÍNIMO
EN PETALUMA SERÁ DE:

\$17.45/HORA

**ESTE SALARIO TENDRÁ VIGOR PARA TODOS LOS
EMPLEADORES, INDEPENDIENTEMENTE DEL TAMAÑO
DE LA EMPRESA O COMERCIO, A MENOS QUE ESTÉN
EXENTOS POR LEY.**

Los empleadores deberán pagar a sus empleados(as) no menos del salario mínimo de Petaluma por cualquier tipo de trabajo realizado dentro de los límites de la ciudad de Petaluma. Las propinas y/o los beneficios o prestaciones no podrán compensar este salario.

Los empleados(as) podrán hacer valer sus derechos a recibir el salario mínimo de Petaluma y están protegidos contra cualquier represalia. Si usted cree que no le pagan correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de Petaluma.

Los empleados(as) con edades entre 14 y 17 años podrán ser remunerados con el 85 por ciento del salario mínimo por las primeras 160 horas de trabajo en una ocupación en la que no tengan experiencia previa.

CONOZCA MÁS ENTRANDO A

ORDENANZA SALARIO MÍNIMO DE PETALUMA:
petaluma.municipal.codes/Code/8.35

PÁGINA WEB: cityofpetaluma.org/minimumwage

CIUDAD DE PETALUMA: econdev@cityofpetaluma.org | 707.778.4484



CAOR27S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



**PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FACILMENTE
INCUMPLIMIENTO SUJETO A PENALIZACIONES**

AVISO OFICIAL

LA TASA DE SALARIO MÍNIMO DE REDWOOD CITY
ES

\$17.70

por hora

Efectivo el 1 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo local de Redwood City de \$17.00 se aplica a todas las empresas dentro de los límites geográficos de Redwood City y a cualquier empleado que trabaje al menos dos o más horas por semana. El salario mínimo se aplica a todas las empresas que tienen empleados que trabajan en Redwood City. Un empleador no puede usar propinas, o beneficios complementarios como seguro de salud, vacaciones, licencia por enfermedad u otros beneficios para compensar o usar como crédito para la obligación del empleador de pagar el salario mínimo de la Ciudad.

Los empleados que afirman sus derechos de recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos de represalias. La Ciudad investigará posibles violaciones y requerirá acceso a los registros de nómina. La Ciudad hará cumplir las infracciones de la ordenanza de salario mínimo al ordenar la reincorporación de los empleados, el pago de los salarios atrasados ilegalmente retenidos, penalidades y multas.

Si necesita información adicional o cree que no le están pagando correctamente, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de Redwood City en:



Ciudad de Redwood City, Oficina del Administrador de la Ciudad
Correo electrónico: LocalMinimumWage@redwoodcity.org
Llama: (650) 780-7300
Visita: Ayuntamiento, 1017 Middlefield Road, Redwood City, CA. 94063

CAOR28S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





POR FAVOR COLOCAR DONDE EMPLEADOS
PUEDAN LEER FACILMENTE
LOS DELINCUENTES SERAN SUJETOS A SANCIÓN



NOTIFICACIÓN OFICIAL

Salario Mínimo de la Ciudad de Richmond

\$17.20 Por Hora

Efectivo el 1 de enero del 2024

El requisito de salario mínimo, que se encuentra en la Ordenanza del Salario Mínimo 11-14 N.S. codificado en el Código Municipal de Richmond Capitulo 7.108, aplica a cualquier empleado adulto o menor que trabaja dos (2) o más horas a la semana para un empleador cubierto. Cada año, la Ciudad ajusta el salario mínimo como está declarado en la Ordenanza del Salario Mínimo (empezando en el año 2019, el salario mínimo será aumentado según el índice de precios al consumidor establecido por el Departamento de Trabajo).

Bajo la Ordenanza, empleados que afirmen sus derechos para recibir el salario mínimo son protegidos de represalias. Empleados pueden presentar una demanda civil en contra de sus empleadores para cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Division de Empleo y Entrenamiento (Employment and Training Division) de la Ciudad de Richmond. La Ciudad investigara posibles violaciones, tendrá acceso a registros de pago, y hará cumplir violaciones del requisito del salario mínimo ordenando la reinstalación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y las sanciones.

Si tiene preguntas o necesita más información, por favor enviar mensaje o visite:

City of Richmond
Employment & Training Division
330 25th Street
Richmond, CA 94804
E-mail: twalker@richmondworks.org
Website: www.richmondworks.org

CAOR29S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



**- PUBLICAR EN UN LUGAR BIEN VISIBLE PARA LOS EMPLEADOS -
- QUIENES NO CUMPLAN CON LAS DISPOSICIONES SOBRE EL SALARIO MÍNIMO SERÁN
SUJETOS A LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES -**



AVISO OFICIAL

**Salario mínimo
\$16.87 por hora**

**SALARIO MÍNIMO EN SAN CARLOS
A partir del 1° DE ENERO DE 2024**

Se informa que a partir del **1° de enero de 2024**, las empresas para quienes rijan los impuestos empresariales de San Carlos (Business Registration Tax) o posean algún establecimiento en la ciudad deberán remunerar con un salario mínimo de **\$16.87 por hora (sin incluir propinas)** a todos aquellos empleados que trabajen al menos (2) dos horas por semana en la ciudad.

Cada 1° de enero, el salario mínimo previo aumentará de forma anual según el índice de precios al consumidor de la zona de San Francisco-Oakland-San José, conforme lo determine el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, hasta un máximo del 3.5% del aumento correspondiente al año anterior.

Según lo dispuesto en la ordenanza sobre el salario mínimo de la Ciudad de San Carlos, se ampara contra cualquier medida de represalia a los empleados que hagan valer sus derechos en lo que al salario mínimo respecta. Los empleados podrán denunciar toda infracción de la ordenanza ante las autoridades de control municipales. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de la nómina de sueldos e impondrá medidas de cumplimiento obligatorio a la empresa infractora ordenando la reintegración del empleado, el pago retroactivo de los sueldos que se hubieren retenido de forma ilegítima e imponiendo sanciones. Además, los empleados tienen derecho a demandar a los empleadores por la vía civil en caso de que hubiera cualquier infracción a la Ordenanza.

Si tiene preguntas o desea obtener más información, comuníquese con su empleador o con la Ciudad de San Carlos según se indica a continuación:

Oficina del Administrador Municipal (City Manager's Office) de la Ciudad de San Carlos
600 Elm Street, San Carlos, CA 94070
Teléfono: (650) 802-4212
Correo electrónico: citymanager@cityofsancarlos.org


Quienes sospechen de irregularidades en sus pagos deberán denunciarlas según se indica a continuación:

Oficina de Control de Normativas Salariales (Office of Equality Assurance) de la Ciudad de San José
200 East Santa Clara Street, 5th Floor, San Jose, CA 95113
Teléfono: (408) 535-8430
Correo electrónico: mywage@cityofsanjoseca.gov

Para obtener más detalles y recursos sobre la ordenanza, ingresar a www.cityofsancarlos.org/minimumwage

CAOR30S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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

AVISO OFICIAL SALARIO MÍNIMO DE SAN DIEGO

\$16.85 POR HORA

Fecha de efectividad del salario: 1 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, 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 \$16.85 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) 615-1565 o envíe un correo electrónico a SDMinWage@sandiego.gov.



CAOR31S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

**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) 615-1565 o envíe un correo electrónico a SDMinWage@sandiego.gov.



Aviso oficial: Salario Mínimo



A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo en San José será de \$17.55 por hora

Empleados

Usted puede calificar a ello si trabaja 2 o más horas semanales.

No la(o) pueden despedir por presentar una queja

Las propinas no cuentan para el salario mínimo.

No importa su estatus migratorio.

La Ciudad hará cumplir las violaciones del salario mínimo.

Empleadores

Publique este aviso donde los trabajadores puedan verlo.

Documente todas las horas de trabajo realizadas, y mantenga registros durante 4 años.

Proporcione a cada empleado en el momento de la contratación el nombre, dirección y número de teléfono del empleador.

Es ilegal tomar represalias contra un empleado que ejerza sus derechos al salario mínimo.

Para presentar una queja, deberá facilitar:

- Su nombre, dirección postal y número de teléfono
- El nombre, la dirección y el número de teléfono de su empleador
- El nombre de su jefe o supervisor
- El tipo de trabajo que realiza
- Cómo y cuándo se le paga (por ejemplo: en efectivo o con cheque, cada semana)

Office of Equality Assurance

5th Floor, 200 E Santa Clara St.

MyWage@sanjoseca.gov

(408) 535 - 8430



Escanear para
saber más



CAOR33S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



Los empleadores cubiertos deben publicar este aviso

AVISO OFICIAL

ORDENANZA DE SAN JOSÉ SOBRE OPORTUNIDAD DE TRABAJAR

Fecha de vigencia: 13 de marzo de 2017

A partir del **13 de marzo de 2017**, los empleadores con 36 o más empleados y que están sujetos al Impuesto de licencia comercial de San José o que mantienen una instalación en San José, deben ofrecer horas de trabajo adicionales a los empleados actuales de tiempo parcial calificados antes de contratar a nuevos empleados, incluidos los subcontratistas o la utilización de servicios de personal temporal.

La Ciudad investigará las posibles infracciones y puede ordenar el pago de sanciones a los infractores. Los empleadores no pueden sancionar a los empleados que ejercen sus derechos en virtud de esta ordenanza o que colaboran con la Ciudad en su ejecución.

Si usted tiene preguntas, necesita información adicional, o piensa que su empleador no ha ofrecido horas de trabajo adicionales y desea presentar una denuncia confidencial, póngase en contacto con la Oficina de garantía de igualdad de la Ciudad de San José:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113

Teléfono: 408-535-8430

Correo electrónico: opportunitytowork@sanjoseca.gov





- COLOCAR EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE -
- LOS INFRACTORES ESTARÁN SUJETOS A SANCIONES -

NOTIFICACIÓN OFICIAL

Tarifa de salario mínimo

\$15.00 por hora

SALARIO MÍNIMO DE SAN LEANDRO
Fecha de vigencia: 1° de julio de 2020

A partir del 1° de Julio de 2020, los empleadores que operen empresas u organizaciones sin fines de lucro en San Leandro deberán pagar a todos sus empleados un salario no menor a \$15.00 por hora, con excepciones limitadas. Este requisito se aplica a todos los empleadores de San Leandro que están sujetos a la Ordenanza de Salario Mínimo de San Leandro que ha sido puesta en vigor, independientemente del número de empleados de su empresa u organización.

El programa de implementación de la Ordenanza de Salario Mínimo es el siguiente:

<u>Salario mínimo</u>	<u>Fecha de vigencia</u>
\$12/hora	1° de julio de 2017
\$13/hora	1° de julio de 2018
\$14/hora	1° de julio de 2019
\$15/hora	1° de julio de 2020

De conformidad con la Ordenanza, todo empleado que ejerza su derecho a recibir el salario mínimo de la Ciudad está protegido contra represalias. En caso de cualquier violación a la Ordenanza, los empleados podrán entablar una demanda civil contra su empleador, o presentar una queja ante el Departamento de Finanzas de la Ciudad. La Ciudad podrá investigar toda posible violación, y tendrá acceso a los expedientes de las nóminas. Asimismo, podrá sancionar toda contravención de los requisitos de salarios mínimos ordenando la reincorporación de empleados, el pago retroactivo de salarios ilegalmente retenidos, y aplicar sanciones.

Si usted considera que no está recibiendo el pago correcto, comuníquese con su empleador. Si tiene cualquier pregunta acerca de la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de San Leandro, visite:

www.sanleandro.org/minimumwage

CAOR35S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





COLOQUE DONDE EL EMPLEADO PUEDA LEER FACILMENTE
-INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES-

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MÍNIMO EN LAS ÁREAS NO INCORPORADAS
DEL CONDADO DE SAN MATEO ES PARA:

\$17.06 POR HORA

Efectivo desde 1 de enero de 2024

A partir del **1 de enero de 2024**, los empleadores que mantienen una empresa en las **áreas no incorporadas** del Condado de San Mateo deben pagar a cada empleado que realice al menos dos (2) horas de trabajo por semana en el Condado de San Mateo **no incorporado**, salarios mínimos no menos de \$17.06 por hora.

El requisito de salario mínimo se estableció con la Ordenanza de Salario Mínimo del Condado de San Mateo se aplica a los empleados adultos Y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas por semana en empresas ubicadas en **áreas no incorporadas**. El salario mínimo se ajustará anualmente a partir del 1 de enero de cada año. Las propinas no se incluyen en el salario por hora.

Conforme a la Ordenanza, los empleados que reclamen su derecho a recibir el salario mínimo del Condado **no incorporado** están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante el Comisionado Laboral del Estado <https://www.dir.ca.gov/dlse/>.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, visite:

SMCGOV.ORG/MINWAGE





Ciudad de San Mateo

**PUBLICAR DONDE UN EMPLEADO LO PUEDA LEER FÁCILMENTE
- INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES -**

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MÍNIMO DE LA CIUDAD DE SAN MATEO ES

\$17.35

por hora

En vigencia a partir del 1 de Enero de 2024

A partir del **1 de Enero de 2024**, los empleadores que estén sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de la ciudad de San Mateo **O** quien mantenga una instalación en la ciudad de San Mateo debe pagarle a cada empleado que realice al menos dos (2) horas de trabajo por semana en la ciudad de San Mateo, salarios mínimos no inferiores a \$17.35 por hora.

Los requisitos del salario mínimo establecidos en la Ordenanza del Salario Mínimo de la ciudad de San Mateo se aplica a los empleados adultos **Y** menores de edad que trabajan dos (2) o más horas por semana (sin incluir propinas). El salario mínimo se ajustará anualmente a partir del 1 de Enero de cada año.

Según la Ordenanza, los empleados que hagan valer sus derechos para recibir el salario mínimo están protegidos de las represalias. Los empleados pueden entablar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la ciudad de San Mateo. La ciudad investigará las posibles violaciones y exigirá el acceso a los registros de nóminas. La ciudad sancionará las violaciones de la Ordenanza del Salario Mínimo al pedir la reincorporación de los empleados, el pago de los salarios retroactivos retenidos ilegalmente y las sanciones.


Si tiene preguntas, necesita información adicional o considera que no le están pagando correctamente, comuníquese con su empleador o la oficina del Gestor Municipal en:

City of San Mateo, City Manager's Office
330 W. 20th Avenue
San Mateo, CA 94403
(650)522-7277

MinimumWage@cityofsanmateo.org
www.cityofsanmateo.org/MinimumWage

CAOR37S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



**- PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FACILMENTE -
- LOS INFRACTORES ESTARAN SUJETOS A SANCIONES -**

AVISO OFICIAL

Salario Mínimo

\$17.75 Por Hora

SALARIO MINIMO DE SANTA CLARA

Fecha de entrada en Vigencia: 1 de enero, 2024

A partir del 1 de enero de 2024, los empleadores que están sujetos al impuesto de Licencia Comercial de Santa Clara o tienen una instalación en Santa Clara deberán pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Santa Clara salarios no menores a \$17.75 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Clara se aplica a los empleados adultos y menores que trabajan dos (2) o más horas por semana (propinas no incluidas). La Ciudad ajusta el salario mínimo anualmente según el Índice de Precios al Consumidor Regional.

Según la Ordenanza, los empleados que afirman sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier incumplimiento de la Ordenanza o pueden presentar una queja. La Ciudad de Santa Clara tiene contratos con la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad de San José para hacer cumplir su Ordenanza de Salario Mínimo. La Oficina de Garantía de Igualdad investigará posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina y sancionará las infracciones de los requisitos de salario mínimo al ordenar la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y las sanciones.

Información General

Para información general sobre la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Clara, visite santaclaraca.gov/minimumwage, llame a la Oficina del Administrador de la Ciudad: **408-615-2210** o envíe un correo electrónico: minimumwage@santaclaraca.gov.

NOTIFICACION OFICIAL

Salario Mínimo de Santa Monica

\$ **16.90** por hora

Fechas de Vigencia de las Tasas: 1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024

De acuerdo con la Ordenanza del Salario Mínimo de Santa Monica, en el Capítulo 4.62 del Código Municipal, cada empleador debe pagar a cada empleado (incluso empleados temporales y de media jornada) quien realiza al menos dos horas del trabajo en una semana de trabajo particular dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Santa Monica, salarios de no menos de las cantidades indicadas en este aviso. La tasa será ajustada anualmente el 1 de julio según el siguiente calendario. Algunas excepciones y prórrogas están disponibles.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario mínimo. Las violaciones de la ley de salario mínimo incluyen, pero no se limitan a:

INCUMPLIMIENTO DE PAGAR
EL SALARIO MÍNIMO
DE SANTA MONICA

INCUMPLIMIENTO DE CUMPLIR
CON LOS REQUISITOS NOTIFICACIÓN,
PUBLICACIÓN Y REGISTROS

REPRESALIAS

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA
(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica

CAOR39S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica salarios del hotel

\$19.73 por hora

Fechas de Vigencia: 1 de julio de 2023 a 30 de junio 2024

Empezando el **1 de julio de 2017**, los Empleadores de Hotel en Santa Monica deben pagarle a cada Empleado del Hotel (incluyendo empleados temporales y a tiempo parcial) salarios no menos de la cantidad indicada en este aviso. A partir del **1 de julio de 2018**, el salario se incrementará anualmente por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) según la sección del Código Municipal de Santa Mónica 4.63.015.

El requisito de salario digno de hotel, establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de Santa Monica, Capítulo del Código Municipal 4.63, se aplica a los empleados cuyo lugar principal de empleo es en uno o más hoteles, y que son empleados directamente por el Empleador del Hotel o por una persona que ha contratado con el Empleador del Hotel para prestar servicios en el hotel. Empleados de gerencia, de supervisión o de confidencia no se incluyen en la definición.

Un empleador que contrata, arrienda o subarrienda locales conectados al hotel y operados en conjunto con el hotel, o que proporciona servicios al hotel, deben pagar también el salario digno de hotel. El salario digno de hotel no se aplica a albergues.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario digno de hotel de Santa Monica están protegidos contra represalia. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de salario digno de hotel. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de salarios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA
(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica

CAOR40S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica Licencia Pagada por Enfermedad

Fecha de Vigencia: 1 de enero de 2017

A partir del **1 de enero de 2017**, los empleadores están obligados a proporcionar permiso pagado por enfermedad a sus empleados que trabajan dentro de los límites de la ciudad de Santa Monica según disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad de Santa Monica en la Sección del Código Municipal 4.62.025.

**Empleadores con 26
empleados o más**

72 horas

**Empleadores con 25
empleados o menos**

40 horas

Los empleados tienen derecho a una licencia pagada por enfermedad si realizan al menos dos horas de trabajo en una determinada semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Monica, y califican como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo de cualquier empleador bajo el Código Laboral de California y órdenes sobre salarios publicadas por la Comisión de Bienestar Industrial de California. Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad consistente con los Lugares de Trabajo Sanos de California, Ley de Familias Saludables de 2014.

La licencia pagada por enfermedad comenzará a acumularse cuando el trabajador empiece a trabajar. Los empleados pueden utilizar la licencia pagada por enfermedad después de los primeros 90 días de empleo o de acuerdo con las políticas del empleador, lo que ocurra primero.

Por cada 30 horas trabajadas, un empleado deberá acumular una hora de licencia pagada por enfermedad. Los empleadores pueden optar por ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad. La licencia pagada por enfermedad del empleado se arrastran de año a año (año calendario, año fiscal o año de empleo) hasta la acumulación límite arriba mostrada, excepto que no se requiera acumulación o arrastre si el empleador proporciona el monto total de la licencia requerida al inicio de cada año calendario, año fiscal, o año de empleo.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la de las disposiciones de la Licencia Pagada por Enfermedad. La Ciudad puede investigar cualesquiera violaciones posibles, y puede hacer cumplir los requisitos de la licencia pagada por enfermedad. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia pagada por enfermedad ilegalmente retenida y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



NOTIFICACION OFICIAL

Santa Monica Ley por Cargos por Servicio

Fecha de Vigencia: 1 de julio de 2016

A partir del **1 de julio de 2016**, los empleadores que usan cargos por servicios deben cumplir las disposiciones en la Ordenanza del Salario Mínimo, la Sección del Código Municipal 4.62.040. Esto significa que los empleadores deben:

- Pagar todos los ingresos recaudados como un **cargo por servicio** a los trabajadores que realizan generalmente los servicios por los cuales se recolectaron el cargo (puede incluir la trastienda)
- Pagar cualesquiera ingresos recaudados como un **recargo relacionado como una atención de medica** al empleado a través de (i) depositar en cuentas segregadas controladas por el empleado o (ii) pagar al empleado en salarios
- Informar a los empleados de la distribución de cargo por servicio
- Mantener registros de distribución de cargo por servicio

Los empleadores podrán pagar ingresos por cargo por servicio a empleados cuya función principal no es de supervisión o de gerencia. Los empleadores también deben proporcionar notificación clara y visible a los clientes de cualquier cargo por servicio y su uso.

Los empleadores distribuirán las cantidades recogidas para banquetes en el hotel o reuniones provistas con comida en el hotel, servicios de habitación del hotel o servicio de maleteros del hotel directamente a los empleados proporcionado los servicios. Los empleadores que tengan una practica existente de agrupación y distribución de los cargos por servicio antes de la fecha de vigencia del Salario Mínimo pueden seguir con esta práctica.

Bajo la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos para recibir salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de las disposiciones de cargos por servicio. La Ciudad puede investigar posibles violaciones, y puede hacer cumplir los requisitos de cargos por servicios. Los recursos disponibles incluyen pero no están limitados a la reincorporación de los empleados, pago de cargos por servicios ilegalmente retenidos y sanciones monetarias.

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR CONTACTE LA CIUDAD DE SANTA MONICA

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



TRABAJO HONESTO. PAGO JUSTO.
Salario Mínimo de Santa Monica

CAOR42S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





AVISO OFICIAL

2024 SALARIO MÍNIMO DE SANTA ROSA

	Santa Rosa	California
1º de enero de 2023	\$17.06	\$15.50
1º de enero de 2024	\$17.45	\$16.00
2025 en adelante	+ CPI-W	

ORDENANZA DE SALARIO MÍNIMO DE SANTA ROSA NO. ORD-2019-014

Sección 10-45.010 – Define al Empleado (entre otros términos) como una persona que en una semana determinada realiza al menos dos horas de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Santa Rosa. Empleador se define para incluir a todas las entidades con empleados, a menos que estén exentas por ley.

Sección 10-45.030 – Salarios mínimos – dispone que a partir del 1º de julio de 2020, los Empleadores con 26 o más Empleados les deberán pagar un salario no inferior a \$15 por hora, y los Empleadores con 25 o menos empleados les deberán pagar \$14 por hora. A partir del 1º de enero de 2021, los Empleadores con 25 o menos Empleados les deberán pagar \$15 por hora. El 1º de enero de 2021, y anualmente desde entonces, el salario mínimo que todos los Empleadores deberán pagar se ajustará en función de un índice de precios al consumidor.

Sección 10-45.070 – Aplicación de la ley – establece un plazo de prescripción de tres años para que las personas agraviadas interpongan recursos, un derecho privado de tomar medidas, la aplicación administrativa y reparación en caso de infracciones.

RECURSO PARA EMPLEADOS:

Departamento de Relaciones Industriales de California - Oficina del Comisionado Laboral
(707) 576-2362 | dir.ca.gov/dlse | 50 D Street, Suite 360, Santa Rosa, CA 95404

La Ciudad de Santa Rosa no discrimina en base de discapacidad en las admisiones o el acceso o el tratamiento o el empleo en sus programas o actividades. Por las ayudas o servicios relacionados con la discapacidad, incluyendo la información imprimida en formatos alternativos, contacte a La División de Desarrollo Económico al numero (707) 543-3080. Para mas información visite: srcity.org/minimumwage.





- COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS LO PUEDAN LEER CON FACILIDAD -
 - LOS INFRACTORES ESTAN SUJETOS A MULTAS -

Ciudad de Sonoma

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO DE SONOMA

\$17.60 por hora
 Grandes Empleadores

\$16.56 por hora
 Pequeños Empleadores

Fecha Efectiva : Enero 1, 2024

De acuerdo con la Ordenanza de Salario Mínimo de Sonoma en el Capítulo 2.80 del Código Municipal de Sonoma (SMC por sus siglas en inglés), cada empleador pagará a cada empleado que realice al menos dos horas de trabajo en una semana laboral en particular dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Sonoma salarios de no menos que las cantidades mostradas en este aviso. La tarifa se ajustará anualmente el 1 de enero de acuerdo con el siguiente calendario. Ciertas exenciones están disponibles según lo especificado en el Capítulo 2.80 de SMC.

Salario Mínimo para Empleadores con 26 o más empleados	
Enero 1, 2020	\$13.50
Enero 1, 2021	\$15.00
Enero 1, 2022	\$16.00
Enero 1, 2023	\$17.00
Enero 1, 2024	\$17.60*

Salario Mínimo para Empleadores con 25 o menos empleados	
Enero 1, 2020	\$12.50
Enero 1, 2021	\$14.00
Enero 1, 2022	\$15.00
Enero 1, 2023	\$16.00
Enero 1, 2024	\$16.56*

Debe ponerse en contacto con su empleador si cree que no se le está pagando correctamente. En según de la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una acción civil contra sus empleadores por cualquier infracción de la Ordenanza.

Si tiene preguntas sobre la ordenanza del salario mínimo de la Ciudad de Sonoma, necesita información adicional o para descargar este aviso en inglés o español, visite www.sonomacity.org/wages.

También puede comunicarse con el secretario de la ciudad en cityhall@sonomacity.org o llamar al (707) 938-3681.





LA CUIDAD DE SOUTH SAN FRANCISCO

PUBLICAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDEN
LEER FACILMENTE –
LOS INFRACTORES SON SUJETOS A
SANCIONES -

AVISO OFICIAL

EL SALARIO MINIMO DE LA CUIDAD DEL SOUTH SAN FRANCISCO ES:

\$17.25 por hora

Efectivo el 1 de Enero de 2024

A partir del 1 de Enero de 2024, los empleadores sujetos a una Licencia Commercial de la Ciudad de South San Francisco deben pagar a cada empleado que realice al menos dos (2) horas de trabajo por semana en la Ciudad de South San Francisco un salario mínimo no inferior a \$17.25 por hora.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de South San Francisco se aplica a los empleados adultos y menores de edad que tienen dos (2) o más años horas por semana (propinas no incluidas). El salario mínimo se ajusta anualmente a partir del 1 de enero de cada año.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos de represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de San Francisco. La Ciudad investigará posibles violaciones y requerirá acceso a los registros de nómina. La Ciudad hará cumplir las violaciones de la Ordenanza de Salario Mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene alguna pregunta, necesita información adicional o cree que no está recibiendo ayuda correctamente, comuníquese con su empleador o con la Oficina del Administrador de la Ciudad al:

City of South San Francisco
City Manager's Office
400 Grand Avenue
South San Francisco, CA 94080
(650) 877-8502

MinimumWage@ssf.net

www.ssf.net/MinimumWage

Rev. 11/01/23- Este aviso reemplaza todos los avisos anteriores.

CAOR45S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





**COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS
PUEDAN LEER CON FACILIDAD**

INFRACTORES SUJETOS A SANCIONES

AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO

\$18.55 por hora

SALARIO MÍNIMO EN SUNNYVALE
Fecha de vigencia: 01 de enero 2024

A partir del **1 de enero 2024**, los empleadores que están sujetos al Impuesto de Licencia Comercial de Sunnyvale o que mantienen una planta en Sunnyvale deben pagar a cada empleado que realiza al menos dos (2) horas de trabajo por semana en Sunnyvale un salario mínimo de **\$18.55 por hora**.

El requisito de salario mínimo establecido en la Ordenanza Salario Mínimo de Sunnyvale se aplica a los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas a la semana (sin incluir propinas). Cada año, la Ciudad ajustará el salario mínimo en función del Índice de Precios al Consumidor del área de la bahía del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Según la Ordenanza, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra su empleador por cualquier infracción de la Ordenanza o pueden presentar una queja ante la Ciudad de Sunnyvale. La Ciudad investigará las posibles infracciones, tendrá acceso a los registros de nómina, y remediará las infracciones de los requisitos de salario mínimo ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de salarios atrasados retenidos ilegalmente y sanciones.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Ciudad de Sunnyvale al 408-730-7902 o al minimumwage@sunnyvale.ca.gov. Si cree que no le están pagando correctamente, póngase en contacto con su empleador o con:

Office of Equality Assurance
200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113
Teléfono: **408-535-8430**
Correo electrónico: mywage@sanjoseca.gov





CITY OF WEST HOLLYWOOD MINIMUM WAGE EFFECTIVE JULY 1, 2023

ADMINISTERED BY THE CITY OF WEST HOLLYWOOD AND SPECIFIED BY WEST HOLLYWOOD MUNICIPAL CODE (WHMC) CHAPTER 5.130 ADOPTED NOVEMBER 15, 2021

OFFICIAL NOTICE

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

WEST HOLLYWOOD MINIMUM WAGE

RATE EFFECTIVE DATES: JULY 1, 2023 – JUNE 30, 2024

\$19.08
PER HOUR

FOR ALL BUSINESSES TYPES

LEAVE PROVISIONS

EFFECTIVE: JULY 1, 2022

96 HOURS

COMPENSATED TIME OFF

80 HOURS

UNCOMPENSATED TIME OFF

PART-TIME EMPLOYEES SHALL ACCRUE COMPENSATED AND UNCOMPENSATED LEAVE ON A PRO-RATA BASIS

EMPLOYEES CAN FILE A COMPLAINT WITH THE CITY IF THEY:

- DO NOT RECEIVE THE MINIMUM HOURLY WAGE
- DO NOT RECEIVE COMPENSATED LEAVE OR UNCOMPENSATED LEAVE
- EXPERIENCE RETALIATION

WEHO.ORG/WAGE • (323) 848-6429 • BUSINESS@WEHO.ORG

CAOR47S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





CITY OF WEST HOLLYWOOD MINIMUM WAGE EFFECTIVE JULY 1, 2023

THE LAW PROTECTS HOTEL WORKERS FROM THREATENING BEHAVIOR
ADMINISTERED BY THE CITY OF WEST HOLLYWOOD: SPECIFIED BY WEST HOLLYWOOD
MUNICIPAL CODE (WHMC) CHAPTER 5.130 ADOPTED NOVEMBER 15, 2021 AND CHAPTER
5.127 ADOPTED AUGUST 2, 2021

OFFICIAL NOTICE

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

MINIMUM WAGE

RATE EFFECTIVE DATES:
JULY 1, 2023 - JUNE 30, 2024

\$19.08
PER HOUR

LEAVE PROVISIONS

96 HOURS
COMPENSATED TIME OFF

80 HOURS
UNCOMPENSATED TIME OFF

PART-TIME EMPLOYEES SHALL ACCRUE COMPENSATED
AND UNCOMPENSATED LEAVE ON A PRO-RATA BASIS

CLEAN ROOMS WORKLOAD

LESS THAN 40 ROOMS

4,000 SQ. FT.
PER 8 HOUR WORKDAY

40 OR MORE ROOMS

3,500 SQ. FT.
PER 8 HOUR WORKDAY

OTHER PROVISIONS

- PROTECT HOTEL WORKERS FROM VIOLENT OR THREATENING CONDUCT
- PROVIDE FAIR COMPENSATION FOR WORKLOAD
- RIGHT OF HOTEL WORKER RECALL
- HOTEL WORKER RETENTION

EMPLOYEES CAN FILE A COMPLAINT WITH THE CITY IF THEY:

- DO NOT RECEIVE THE MINIMUM HOURLY WAGE
- DO NOT RECEIVE COMPENSATED LEAVE OR UNCOMPENSATED LEAVE
- EXPERIENCE RETALIATION

WEHO.ORG/WAGE • (323) 848-6429 • BUSINESS@WEHO.ORG

CAOR48S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

