

CALIFORNIA

Los Angeles County Labor Laws

Los Angeles County Consumer & Business Affairs Minimum Wage/Salario mínimo

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 took 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

JULY 1, 2025*

\$17.81 PER HOUR

*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.

Previous Wage Rates

July 1, 2024 ... \$17.27 per hour (All employers)
July 1, 2023 ... \$16.90 per hour (All employers)
July 1, 2022 ... \$15.96 per hour (All employers)
July 1, 2021 ... \$15.00 per hour (All employers)

Los Angeles County Code Chapter 8.100 & 8.101 - Retaliation is Illegal

You have the right to:

- File a complaint
- Inform any person of their potential rights
- Assert your rights under this law

Retaliation includes but is not limited to:

- Firing you
- Reduction in your pay
- Discrimination against you
- Threats against you or immediate family members

Note: An employer may take disciplinary actions against an employee for cause; however, there is a presumption of retaliation if an employer is unable to show cause.

Los Angeles County Code Chapter 8.101 - Your Rights are Protected

You Have a Right to File a Complaint

You may file a complaint with the Department of Consumer and Business Affairs' Office of Labor Equity 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.

(800) 593-8222

Email: wagehelp@dcbalacounty.gov
Website: workers.lacounty.gov



LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
320 West Temple Street, Room G-10
Los Angeles, California 90012



Scan the QR code for more information and to check if you are located in unincorporated Los Angeles County

12/01/2024

Department of Consumer and Business Affairs COUNTY OF LOS ANGELES FAIR CHANCE ORDINANCE FOR EMPLOYERS

(LOS ANGELES COUNTY CODE CHAPTER 8.300. EFFECTIVE SEPTEMBER 3, 2024)

The Ordinance prohibits employers from asking individuals about their criminal history until after a conditional job offer has been made and requires employers to engage in a Fair Chance process before taking adverse actions such as taking back job offers, denying promotions, or terminating employment due to criminal history.

Filing a Complaint. You may file a complaint with the DCBA, OLE for a violation of the FCOE within one year of the violation.

(800)593-8222

Website: workers.lacounty.gov
Email: fairchance@dcbalacounty.gov



LA COUNTY CODE CHAPTER 8.300 FAIR CHANCE ORDINANCE

This ordinance applies to any employer that employs 5 or more employees who perform or will perform at least 2 hours of work per week in the unincorporated areas of Los Angeles County. Certain ordinance requirements do not apply to job positions where an employer is required by any state, federal or local law to conduct criminal background checks.

Consideration of Criminal History by Employers. Employers cannot ask applicants about their criminal history, including on a job application, during an interview, or through a criminal background check, until after a conditional job offer has been made.

Employers cannot consider criminal history information older than 7 years (with limited exceptions for positions relating to minors, dependents, or persons 65 years or older, or positions involving public funds/benefits). Employers also cannot consider the following information at any time: arrests not followed by a conviction (except for unresolved arrests); participation in a pretrial or posttrial diversion program or a deferral of judgment program; convictions that have been sealed, dismissed, expunged, pardoned or statutorily eradicated; juvenile court information; non-felony convictions for marijuana possession that are 2 or more years old; infractions, unless driving is part of the job duties; and decriminalized conduct.

Job Postings. Employers cannot include language in job postings that discourage individuals with criminal history from applying. Phrases such as "No Felons," or "Must Have a Clean Background" are prohibited.

LA COUNTY CODE CHAPTER 8.300.050 FAIR CHANCE PROCESS

Fair Chance Process. An employer must take the following steps before making a final decision to take back a job offer or take any other adverse actions against an applicant or employee based on criminal history:

- Make a written individualized assessment of whether the person's criminal history has a direct, adverse and negative bearing on their ability to perform the job duties.
- Provide the applicant or employee: 1) written notice of its preliminary decision (Preliminary Notice of Adverse Action), a copy of the Initial Individualized Assessment and criminal background report, and 3) information on how the applicant may respond by submitting evidence of errors on the criminal background check and/or evidence of rehabilitation or mitigating circumstances.
- Provide the applicant or employee at least 5 business days to respond to the Preliminary Notice of Adverse Action, and if they make a written request, an additional 10 business days.
- Conduct a written Second Individualized Assessment considering the applicant or employee's response to the preliminary notice.
- Provide written notice of any final decision to withdraw a job offer or other adverse action (Final Notice of Adverse Action), a copy of the second individualized assessment, and information on the right to file a complaint with the Los Angeles County Department of Consumer & Business Affairs ("DCBA"), Office of Labor Equity ("OLE") for violation of the Fair Chance Ordinance for Employers ("FCOE").

Right to Sue. You may file your own civil lawsuit against an employer under the FCOE. You are advised to consult an attorney on this process. Before filing a civil lawsuit, you must file an intent-to-sue notice with the DCBA, OLE.

Employer Posting Requirement. This poster must be displayed in a conspicuous and accessible place at every workplace or job site and must be made available in English and any other languages spoken by at least 10 percent of the employer's workforce.

COUNTY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF CONSUMER AND BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY
DCBA.LACOUNTY.GOV

LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY

Department of Consumer and Business Affairs CONDADO DE LOS ÁNGELES

ORDENANZA DE OPORTUNIDADES EQUITATIVAS PARA EL EMPLEADOR

(CAPÍTULO 8.300 DEL CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES. VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

La Ordenanza prohíbe que los empleadores pregunten a las personas sobre sus antecedentes penales hasta después de que se haya realizado una oferta de trabajo condicional y exige que los empleadores participen en un proceso de oportunidad justa antes de tomar medidas adversas, como retirar ofertas de trabajo, negar ascensos o finalizar la relación laboral debido a antecedentes penales.

Presentación de una queja. Puede presentar una queja ante la OLE del DCBA por una violación de la FCOE dentro de un año de la violación.

(800)593-8222

Sitio web: workers.lacounty.gov
Correo electrónico: fairchance@dcbalacounty.gov



CAPÍTULO 8.300 DEL CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES SOBRE LA ORDENANZA DE OPORTUNIDAD JUSTA

Esta ordenanza se aplica a cualquier empleador que contrate a 5 o más empleados que trabajen actualmente o a futuro por, al menos, 2 horas por semana en las áreas no incorporadas del condado de Los Angeles. Ciertos requisitos de ordenanza no se aplican a los puestos de trabajo en los que un empleador está obligado por cualquier ley estatal, federal o local a realizar verificaciones de antecedentes penales.

Consideración de antecedentes penales por parte de los empleadores. Los empleadores no pueden preguntar a los postulantes sobre sus antecedentes penales, incluso en una solicitud de empleo, durante una entrevista o a través de una verificación de antecedentes penales, hasta después de que se haya realizado una oferta de trabajo condicional.

Los empleadores no pueden considerar información de antecedentes penales de más de 7 años (con excepciones limitadas para puestos relacionados con menores, dependientes o personas de 65 años o más, o puestos que involucren fondos/beneficios públicos). Los empleadores tampoco pueden considerar la siguiente información en ningún momento: arrestos no seguidos de una condena (excepto para arrestos no resueltos); participación en un programa de desvío previo o posterior al juicio o un programa de aplazamiento del juicio; condenas que se han restringido, sobreesido, cancelado, indultado o erradicado por ley; información del tribunal de menores; condenas por delitos no graves por posesión de marihuana que tengan 2 años o más; infracciones, a menos que conduzca sea parte de las tareas laborales; y conducta despenalizada.

Publicaciones de empleo. Los empleadores no pueden incluir lenguaje en las ofertas de trabajo que desaliente a las personas con antecedentes penales a postularse. Se prohíben frases como "no se aceptan delincuentes" o "debe tener antecedentes limpios".

CAPÍTULO 8.300.050 DEL CÓDIGO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES SOBRE EL PROCESO DE OPORTUNIDAD JUSTA

Proceso de oportunidad justa. Un empleador debe seguir las siguientes medidas antes de tomar una decisión final para retirar una oferta de trabajo o tomar cualquier otra medida adversa contra un postulante o empleado en función de los antecedentes penales:

- Realizar una evaluación individualizada por escrito de si los antecedentes penales de la persona tienen un impacto directo, adverso y negativo en su capacidad para realizar las tareas laborales.
- Proporcionar al postulante o empleado: 1) un aviso por escrito de su decisión preliminar (aviso preliminar de acción adversa), 2) una copia de la evaluación individualizada inicial y el informe de antecedentes penales, e 3) información sobre cómo puede responder el postulante mediante la presentación de evidencia de errores en la verificación de antecedentes penales o evidencia de rehabilitación o circunstancias de mitigación.
- Proporcionar al postulante o empleado, al menos, 5 días hábiles para responder al aviso preliminar de acción adversa y, si realiza una solicitud por escrito, 10 días hábiles adicionales.
- Realizar una segunda evaluación individualizada por escrito teniendo en cuenta la respuesta del postulante o empleado al aviso preliminar.
- Proporcionar un aviso por escrito de cualquier decisión final de retirar una oferta de trabajo u otra acción adversa (aviso final de acción adversa), una copia de la segunda evaluación individualizada e información sobre el derecho a presentar una queja ante la Oficina de Equidad Laboral (Office of Labor Equity, "OLE") del Departamento de Asuntos Comerciales y del Consumidor (Department of Consumer & Business Affairs, "DCBA") del condado de Los Angeles por la violación de la Ordenanza de Oportunidad Justa para Empleadores (Fair Chance Ordinance for Employers, "FCOE").

Derecho a demandar. Puede presentar su propia demanda civil contra un empleador en virtud de la FCOE. Se le recomienda que consulte a un abogado sobre este proceso. Antes de presentar una demanda civil, debe enviar un aviso de intención de demanda ante la OLE del DCBA.

Requisito de publicación del empleador. Este cartel debe exhibirse en un lugar visible y accesible en cada lugar de trabajo y debe estar disponible en inglés y en cualquier otro idioma que hable, al menos, el 10 % de la fuerza laboral del empleador.

COUNTY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF CONSUMER AND BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY
DCBA.LACOUNTY.GOV

LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY



NO EMPLOYEE RETALIATION

LA COUNTY CODE CHAPTER 11.01.040 - SUBMITTING A COMPLAINT

If you or someone you know has experienced retaliation due to filing or discussing a public health violation, contact us. We do not ask or report your immigration status.

(800) 593-8222

Website: workers.lacounty.gov Email: noretaliation@dcbalacounty.gov

LA COUNTY CODE CHAPTER 11.01.030(A) NO DISCRIMINATION

No employer may discriminate in any manner or take adverse action against an employee for:

- Reporting or discussing the employer's or other worker's perceived noncompliance with a Health Officer Order or any section of the Health & Safety Chapter (Title 11) of the Los Angeles County Municipal Code.
- Belonging to or forming a Public Health Council
- Exercising any right provided under this Ordinance

LA COUNTY CODE CHAPTER 11.01.030 NO RETALIATION

Employers are prohibited from retaliating or discriminating against an employee for discussing, complaining about, or providing information to any County of Los Angeles department or designee, or non-County agencies, or entities about workplace violations of public health laws, rules, and regulations.

Retaliation is any change or adverse action taken against an employee. Examples of retaliation include, but are not limited to:

*Reduction in Hours
Change of Shift Time
Change of Workplace Responsibilities
Termination • Demotion • Pay Reduction*

Los Angeles County Code Chapter 11.01.035 Posting Requirement

Every employer shall post in a conspicuous place at any workplace or jobsite within unincorporated areas of the County of Los Angeles where any worker works, a notice provided by the County informing workers of their rights under the ordinance.



Scan for more information



LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
OFFICE OF LABOR EQUITY

County of Los Angeles Department of Consumer and Business Affairs Office of Labor Equity dcbalacounty.gov

ESTA ORDENANZA CUBRE A LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ÁREAS NO INCORPORADAS DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU SITUACIÓN MIGRATORIA O LABORAL.

ORDENANZA DEL SALARIO MÍNIMO DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Esta ordenanza entró en efecto el 1 de julio de 2016.

Esta ordenanza se aplica a los empleados que realizan por lo menos dos horas de trabajo en una semana en particular dentro de las áreas no incorporadas del condado de Los Angeles. Los empleadores están obligados a pagar el salario mínimo que se establece a continuación por todas las horas trabajadas.



Este cartel se debe exhibir en un lugar visible y accesible en los sitios de trabajo, en inglés, español y el idioma principal utilizado por el empleador para comunicarse con los empleados en relación con las funciones de trabajo de los empleados, si no es inglés español.

Capítulo 8.100 del Código del Condado de Los Angeles Salario Mínimo

1 DE JULIO DE 2025*

\$17.81 POR HORA

*A partir del 1 de enero de 2022, el Director Ejecutivo del Condado (CEO) determinará las tasas ajustadas del salario mínimo en relación al Índice de Precios al Consumidor, que entrara en efecto el 1 de julio de ese año.

Tasas salariales anteriores

1 de julio de 2024 ... \$17.27 la hora (Todos los empleadores)
1 de julio de 2023 ... \$16.90 la hora (Todos los empleadores)
1 de julio de 2022 ... \$15.96 la hora (Todos los empleadores)
1 de julio de 2021 ... \$15.00 la hora (Todos los empleadores)

Capítulo 8.100 y 8.101 del Código del Condado de Los Angeles

Las represalias son ilegales

Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted por ejercer sus derechos.

Usted tiene derecho a:

- Presentar una queja
- Informar a cualquier persona de sus derechos potenciales
- Hacer valer sus derechos bajo de esta ley

Estas acciones están prohibidas si se toman represalias contra usted por ejercer sus derechos:

- Despedirlo
- Reducir su sueldo
- Discriminarlo
- Amenazarle a usted o cualquiera de los miembros de su familia inmediata
- Nota: Su empleador puede tomar medidas disciplinarias contra usted si hay motivos para hacerlo; sin embargo, hay una presunción de represalia si su empleador no puede demostrar causa.

Capítulo 8.101 del Código del Condado de Los Angeles

Sus derechos están protegidos

Usted puede tener derecho a una compensación por cualquier incumplimiento de esta ley por su empleador.

Usted tiene el derecho de presentar una queja: Usted puede presentar una queja ante la Oficina de Equidad y Protección al Trabajador, dentro del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios (DCBA) por supuestas infracciones a la Ordenanza de Salario Mínimo. Las quejas deben ser presentadas dentro tres años después de la ocurrencia de la supuesta infracción.

Usted tiene derecho a demandar Cualquier empleado, entidad o cualquier otra persona que actúe en nombre del público y cuyos derechos en virtud de esta ley han sido infringidos puede presentar una acción civil en un tribunal de justicia contra un empleador que infrinja la Ordenanza del Salario Mínimo.

(800) 593-8222

Correo electrónico: wagehelp@dcbalacounty.gov
Sitio web: workers.lacounty.gov



LOS ANGELES COUNTY
CONSUMER & BUSINESS AFFAIRS
320 West Temple Street, Room G-10
Los Angeles, California 90012



Para obtener más información y verificar si se encuentra en un área no incorporada del condado de Los Angeles, escanee aquí:

12/1/2024



Since 1953

65980F

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify

Enter this code: 69589-072025