



FAIR WORK WEEK

LA
AVISO OFICIAL



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

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

DERECHOS DEL EMPLEADO



ESTIMADO DE BUENA FE

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



DESCANSO ENTRE TURNOS

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



COBERTURA DE TURNOS

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



AVISO ANTICIPADO

El Empleado debe recibir un aviso anticipado del horario laboral al menos 14 días calendario antes de que comience el período de trabajo. El Empleado puede rechazar los cambios de horario, turnos o lugares de trabajo que se realicen después de la fecha límite del aviso anticipado.



SOLICITUD DE PREFERENCIAS

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



PRIORIDAD DE TURNOS

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



PAGO PREVISIBLE

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

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

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



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



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