

## FORMULA RETAIL EMPLOYEE RIGHTS ORDINANCES



*Covered Employers must post this Notice*

### OFFICIAL NOTICE

#### Formula Retail Employee Rights Ordinances

Beginning on July 3, 2015, Formula Retail Establishments with at least 40 retail sales establishments worldwide and 20 or more employees in San Francisco must comply with the following requirements:

1. **Additional Hours** – Before hiring new employees, offer additional hours of work to qualified parttime employees who have performed similar work for the employer.
2. **Schedules and Predictability Pay** – Provide two weeks’ notice of work schedules and provide “predictability pay” if schedules change with less than 1 week’s notice, except when:
  - a. another employee is absent and did not give the employer at least 7 days’ notice of the absence;
  - b. another employee is fired or told to stay home as a disciplinary action;
  - c. the employer requires the employee to work overtime;
  - d. business operations cannot begin or continue (for reasons out of the Employer’s control); or
  - e. the employee trades shifts or requests a schedule change.
3. **Pay for On-Call Shifts** – Provide pay for on-call shifts when the employee is not called into work.
4. **Equal Treatment for Part-Time Employees** – Provide part-time employees with the same starting hourly wage, access to time off, and eligibility for promotions as full-time employees who perform similar work.
5. **Retention** – Continue to employ all employees for 90 days if the store changes ownership, subject to certain conditions.

These requirements apply to **janitorial** and **security** contractors at covered Formula Retail Establishments.

The City may investigate possible violations, and can order violators to pay penalties and back wages. Employers may not punish employees who exercise their rights under these Ordinances or who cooperate with the City in enforcement. For more information about these requirements, visit [www.sfgov.org/frero](http://www.sfgov.org/frero) or contact the City’s Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6461 or [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org).

You may file a confidential complaint.

*Los empleadores cubiertos deben publicar este Aviso*

### AVISO OFICIAL

#### Ordenanzas sobre los derechos de los empleados del comercio minorista estandarizado

A partir del 3 de julio de 2015, los establecimientos minoristas estandarizados que tengan al menos 40 establecimientos de ventas en todo el mundo y 20 o más empleados en San Francisco deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. **Horas adicionales** – Antes de contratar a empleados nuevos, ofrecer horas de trabajo adicionales a los empleados a tiempo parcial calificados que hayan realizado un trabajo similar para el empleador.
2. **Horarios y pago de previsibilidad** – Avisar de los horarios de trabajo con dos semanas de anticipo y proveer “pago de previsibilidad” si se avisa de cambios en los horarios con menos de 1 semana de anticipación, salvo cuando:
  - a. otro empleado está ausente y no dió aviso al empleador sobre la ausencia por lo menos 7 días de anticipación;
  - b. otro empleado es despedido u ordenado a quedarse en casa como una acción disciplinaria;
  - c. el empleador requiere que el empleado trabaje horas extras;
  - d. las operaciones comerciales no pueden comenzar o continuar (por razones fuera del control del empleador); o
  - e. el empleado intercambia turnos o solicita un cambio de horario.
3. **Pago por turnos de guardia** – Pagar los turnos de guardia cuando el empleado no es llamado para el trabajo,
4. **Igualdad de trato para los empleados a tiempo parcial** – Ofrecer a los empleados a tiempo parcial el mismo salario por hora inicial, el mismo acceso a tiempo libre, y la misma elegibilidad para los ascensos, que a los empleados de tiempo completo que realizan un trabajo similar.
5. **Retención** – Continuar empleando a todos los empleados durante 90 días si la tienda cambia de dueño, sujeto a ciertas condiciones.

Estos requisitos también se aplican a los contratistas de **limpieza** y **seguridad** en estos establecimientos minoristas estandarizados cubiertos.

La Ciudad podrá investigar las posibles infracciones, y ordenar que los infractores paguen sanciones y salarios perdidos. Los empleadores no deberán castigar a los empleados quienes hacen valer sus derechos conforme a estas Ordenanzas o quienes cooperan con la Ciudad para hacerlas cumplir. Para obtener más información acerca de estos requisitos, visite [www.sfgov.org/frlpo](http://www.sfgov.org/frlpo) o comuníquese con la Oficina de Normas Laborales de la Ciudad (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) al (415) 554-6461 o [frero@sfgov.org](mailto:frero@sfgov.org).

Usted puede presentar una queja confidencial.