



ANUNCIO OFICIAL

**COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL
ORDEN N.º 5-2001
QUE REGULA**

SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA

INDUSTRIA DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LUGARES PÚBLICOS

En vigor a partir del 1º de julio de 2002, con sus modificaciones

Los artículos 4(A) y 10(C) enmendados y republicados por el Departamento de Relaciones Industriales, en vigor desde el 1º de enero de 2024 de conformidad con SB 3, Capítulo 4 de los Estatutos de 2016 y el artículo 1182.13 del Código Laboral

Esta orden debe colocarse donde los empleados la puedan leer con facilidad

Visite www.dir.ca.gov



Por favor colocar el aviso mostrando este lado

ANUNCIO OFICIAL

En vigor a partir del 1º de julio de 2002, con sus modificaciones
Los artículos 4(A) y 10(C) enmendados y republicados por el Departamento de Relaciones Industriales, en vigor desde el 1º de enero de 2024 de conformidad con SB 3, Capítulo 4 de los Estatutos de 2016 y el artículo 1182.13 del Código Laboral



COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL ORDEN N.º 5-2001 QUE REGULA SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA **INDUSTRIA DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LUGARES PÚBLICOS**

HÁGASE SABER: A los empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations) enmienda y republica el sueldo mínimo y los créditos por alimentación y alojamiento en las Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC) como resultado de la legislación promulgada (SB 3, Cap. 4, Estatutos de 2016, artículo enmendado 1182.12 del Código Laboral de California) y de conformidad con el artículo 1182.13 del Código Laboral de California. Las enmiendas y reimpresión no implican ningún otro cambio a las Ordenes de la IWC.

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en la industria de limpieza pública ya sea reciban pago por hora, pago por pieza, comisión u otro sistema, excepto que:

(A) Excepto por lo dispuesto en los Artículos 1, 2, 4, 10 y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a estudiantes de enfermería en una escuela acreditada por el Consejo de enfermeros registrados de California (California Board of Registered Nursing) o por el Consejo de examinadores de técnicos de enfermería y psiquiatría vocacionales (Board of Vocational Nurse and Psychiatric Technician Examiners) están exentos de las disposiciones de los artículos 2789 o 2884 del Código de negocios y profesionales (Business and Professions Code);

(B) Las disposiciones de los Artículos 3 a 12 de esta orden no se aplicarán a personas empleadas en cargos administrativos, ejecutivos o profesionales. Los siguientes requisitos se aplicarán para determinar si las tareas de un empleado cumplen la prueba para calificar para una exención a estos artículos:

(1) Exención ejecutiva. Una persona empleada en calidad ejecutiva se refiere a cualquier empleado:

(a) Cuyas tareas y responsabilidades involucren la gestión de la empresa en lo que él o ella está empleado o de un departamento o subdivisión reconocidos habitualmente como partes de la empresa; y

(b) La persona que habitual y regularmente dirige el trabajo de dos o más empleados en la misma; y

(c) Que tenga la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre la contratación o despido así como sobre el ascenso y promoción o cualquier cambio de estatus de otros empleados tengan especial importancia; y

(d) Que habitual y regularmente ejerza su discreción y criterio independiente; y

(e) Que se dedique principalmente a tareas que cumplan la prueba de la exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento se interpretarán de la misma forma que se interpretan dichos ítems en los siguientes reglamentos de acuerdo a la Ley de normas razonables de trabajo (Fair Labor Standards Act) efectivas a partir de la fecha de esta orden: 29 del C.F.R., Artículos 541.102, 541.104-111 y 541.115-116. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo trabajo que esté directa y estrechamente relacionado con el trabajo exento y trabajo que se vea como medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo realizado realmente por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado dedica a ese trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del trabajo, se tomarán en cuenta para determinar si el empleado satisface ese requisito.

(f) Dicho empleado también deberá ganar un sueldo mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el sueldo mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. El Artículo 515(c) del Código Laboral define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(2) Exención administrativa. Una persona empleada en calidad gerencial significa cualquier empleado:

(a) Cuyas tareas y responsabilidades involucren alguno de los siguientes:

(i) La realización de trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las actividades generales del negocio de su empleador o los clientes de su empleador; o

(ii) El desempeño de las funciones directamente relacionadas con la instrucción académica o capacitación realizada en el mismo; y

(b) Que habitual y regularmente ejerza su discreción y criterio independiente; y

(c) Que asiste regular y directamente a un propietario, o un empleado que trabaja en calidad ejecutiva o administrativa de buena fe (según la definición de dichos términos para los fines de esta sección); o

(d) Que realiza solo trabajo bajo supervisión general junto con líneas especializadas o técnicas que requieren una capacitación, experiencia o conocimientos especiales; o

(e) Que realiza asignaciones y tareas especiales solo bajo supervisión general; y

(f) Que se dedique principalmente a tareas que cumplan la prueba de la exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento se interpretarán de la misma forma que se interpretan que dichos ítems en los siguientes reglamentos de acuerdo a la Ley de normas razonables de trabajo (Fair Labor Standards Act) efectivas a partir de la fecha de esta orden: 29 del C.F.R., Artículos 541.201-205, 541.207-208, 541.210 y 541.215. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo trabajo que esté directa y estrechamente relacionado con el trabajo exento y trabajo que se vea como medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo realizado realmente por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado dedica a ese trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del trabajo, se tomarán en cuenta para determinar si el empleado satisface ese requisito.

(g) Dicho empleado también deberá ganar un sueldo mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el sueldo mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. El Artículo 515(c) del Código Laboral define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(3) Exención profesional. Una persona empleada en calidad profesional se refiere a un empleado que cumple *todos* los requisitos siguientes:

(a) Que tiene licencia o está certificado por el Estado de California y que se dedica principalmente a la práctica de algunas de las siguientes profesiones reconocidas: derecho, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería, enseñanza o contabilidad; o

(b) Que se dedica principalmente a una ocupación comúnmente reconocida como profesión aprendida o artística. Para los fines de esta subsección, "profesión aprendida o artística" se refiere a un empleado que se dedica principalmente a desempeñar:

(i) Un trabajo que exige conocimiento de tipo avanzado en un campo o ciencia o aprendizaje habitualmente adquirido mediante un curso prolongado de instrucción intelectual y estudio especializados, que se distingue de una educación académica general y de prácticas como aprendizajes, y de capacitación en la realización de procesos mentales, manuales o físicos de rutina o trabajo que es una parte esencial o incidente necesariamente a cualquiera de los trabajos mencionados arriba; o

(ii) Un trabajo que es de carácter original y creativo en un campo reconocido de emprendimiento artístico (lo contrario a un trabajo que puede ser producido por cualquier persona dotada de la capacidad y capacitación manual o intelectual general), y el resultado del cual depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o trabajo que es una parte esencial de o necesariamente incidente a cualquiera de los trabajos mencionados arriba; y

(iii) Cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variado (en oposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina) y sea de tal carácter que el resultado producido o el resultado logrado no puedan estandarizarse en relación a un período dado de tiempo.

(c) Que ejerce habitual y regularmente la discreción y criterio independiente en el desempeño de las tareas establecidas en el párrafo (a).

(d) Que gana un sueldo mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el sueldo mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. El Artículo 515(c) del Código Laboral define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(e) El subpárrafo (b) de arriba debe interpretarse de acuerdo con las siguientes disposiciones de las leyes federales vigentes a la fecha de esta orden sobre sueldo: 29 del C.F.R., Artículos 541.207, 541.301(a)-(d), 541.302, 541.306, 541.307, 541.308 y 541.310.

(f) Sin perjuicio de las disposiciones de este subpárrafo, los farmacéuticos empleados para dedicarse a la práctica de la farmacia, y los enfermeros(as) certificados empleados en la práctica de la enfermería, no serán considerados empleados profesionales exentos, ni serán considerados exentos de cobertura para los fines de este apartado, a menos que individualmente cumplan los criterios establecidos para la exención como empleados ejecutivos o administrativos.

(g) El subpárrafo (f) de arriba no se aplicará a los siguientes enfermeros clínicos avanzados:

(i) Enfermeros obstetras certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con la Sección 2.5 (comenzando con el artículo 2746) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (Business and Professions Code).

(ii) Enfermeros anestesiistas certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con la Sección 7 (comenzando con la Sección 2825) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (Business and Professions Code).

(iii) Enfermeros profesionales certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con la Sección 8 (comenzando con la Sección 2834) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (Business and Professions Code).

(iv) Nada en este subpárrafo eximirá a las ocupaciones mencionadas en las cláusulas (i), (ii) y (iii) de cumplir los requisitos de la subsección 1(B)(3)(a)-(d) anterior.

(h) Excepto en lo dispuesto en el subpárrafo (i), un empleado en el campo de la programación computacional que reciba pago por hora estará exento, si aplican *todas* las condiciones siguientes:

(i) El empleado se dedica principalmente a trabajo que es intelectual o creativo y requiere el ejercicio de discreción y criterio independiente.

(ii) El empleado se dedica principalmente a tareas que consisten en alguna o más de las siguientes actividades:

—La aplicación de técnicas y procedimientos de sistemas de análisis, incluido consultar a usuarios, determinar especificaciones funcionales del sistema, hardware o software.

—El diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, prueba o modificación de sistemas o programas computacionales, incluidos prototipos, basados en y asociados a las especificaciones de diseño del usuario o del sistema.

—La documentación, prueba, creación o modificación de programas computacionales relacionados con el diseño de software o hardware para sistemas operativos computacionales.

(iii) El empleado es altamente cualificado y es competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada al análisis, programación o a la ingeniería de software de sistemas computacionales. El título del cargo no será determinante para la aplicabilidad de esta exención.

(iv) La tarifa de pago por hora del empleado no debe ser inferior a cuarenta y un dólares (\$41.00). La Oficina de Política, Investigación y Legislación (Office of Policy, Research and Legislation) ajustará esta tarifa de pago el 1º de octubre de cada

año para que entre en vigor el 1º de enero del año siguiente por una cantidad igual al aumento de porcentaje en el Índice de precios al consumidor de California para trabajadores de sueldo urbano y trabajadores administrativos.¹

(i) La exención dispuesta en el subpárrafo (h) no se aplicará a un empleado si se cumplen *alguna* de las siguientes situaciones:

(i) El empleado es un becario o un empleado en un puesto de nivel inicial que está aprendiendo a ser competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada a análisis, programación o ingeniería de software de sistemas computacionales.

(ii) El empleado está en una ocupación relacionada con la computación pero no ha logrado el nivel de habilidad y experiencia necesaria para trabajar de forma independiente y sin supervisión estrecha.

(iii) El empleado se dedica a la operación de computadoras o a la fabricación, reparación o mantenimiento de hardware computacional o equipos relacionados.

(iv) El empleado es un ingeniero, redactor, maquinista u otro profesional cuyo trabajo sea altamente dependiente de o facilitado por el uso de computadoras y programas de software computacional y que esté cualificado en el uso de software de diseño por computación, incluido CAD/CAM, pero que no desempeñe una ocupación de análisis o programación de sistemas computacionales.

(v) El empleado es un escritor dedicado a escribir material, incluidas etiquetas, descripciones de productos, documentación, material promocional, instrucciones de montaje e instalación y otra información escrita similar, ya sea para impresión o para verse en pantalla o que escribe o proporciona contenido elaborado para ser leído por clientes, suscriptores o visitantes a medios computacionales como la World Wide Web o los CD-ROM.

(vi) El empleado se dedica a alguna de las actividades mencionadas en el subpárrafo (h) para el propósito de crear imágenes para efectos usados en la industria del cine, televisión o teatro.

(C) Excepto por lo dispuesto en los Artículos 1, 2, 4, 10, y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguno de los trabajadores empleados directamente por el Estado o alguna de sus subdivisiones políticas, incluidos ciudades, condados o distritos especiales.

(D) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán al personal de venta externo.

(E) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que sea madre/padre, cónyuge, hijo o hijo adoptado legalmente del empleador.

(F) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que participe en un programa de servicio nacional, tal como AmeriCorps, que se lleva a cabo usando la asistencia proporcionada en virtud de la Sección 12571 del Título 42 del Código de los Estados Unidos. (Véase Estadísticas 2000, Cap. 365, que modifica el artículo 1171 del Código Laboral de California).

2. DEFINICIONES

(A) Un "horario de semana laboral alternativa" significa cualquier semana laboral programada regularmente que requiera que un empleado trabaje más de ocho (8) horas en un período de 24 horas.

(B) "Comisión" se refiere a la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission) del Estado de California.

(C) "División" se refiere a la División de cumplimiento de estándares laborales (Division of Labor Standards Enforcement) del Estado de California.

(D) "Emergencia" significa un evento impredecible o inevitable a intervalos no programados que requiere acción inmediata.

(E) "Emplear" significa contratar, soportar o permitir trabajar.

(F) "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador e incluye cualquier inquilino al que se cobra renta, o que paga renta por una silla, cabina o espacio; y

(1) si no usa sus propios fondos para comprar los suministros requeridos, y

(2) la persona que no mantiene un libro de citas separado y distinto al del establecimiento donde está ubicado el espacio, y

(3) la persona que no tiene una licencia comercial si corresponde.

(G) "Empleados en la industria de servicios de salud" significa cualquiera de lo siguiente:

(1) Empleados en la industria de servicios de salud que atienden a pacientes; o

(2) Empleados en la industria de servicios de salud que trabajan en un departamento clínico o médico, incluidos farmacéuticos que dispensan recetas en cualquier práctica clínica; o

(3) Empleados en la industria de servicios de salud que trabajan principalmente o regularmente como integrantes de un equipo que brinda atención a pacientes

(4) Veterinarios con licencia, técnicos veterinarios registrados y técnicos de salud animal no registrados que atienden pacientes.

(H) "Empleador" significa cualquier persona según definición del Artículo 18 del Código Laboral (Labor Code) que emplee, directa o indirectamente, o a través de un agente u otros, o ejerza control sobre sueldos, horas o condiciones de trabajo de una persona.

(I) "Emergencia de salud" consiste en un evento impredecible o inevitable a intervalos no programados asociado a la atención de salud, que requiere acción inmediata.

(J) "Industria de servicios de salud" se define como hospitales, centros de enfermería especializada, centros de cuidado intermedio y cuidado residencial, instituciones de cuidado para convalecientes, agentes de salud domiciliaria, clínicas que funcionan las veinticuatro horas (24) al día y clínicas que realizan cirugías y ofrecen atención de urgencia, radiología, anestesiología, patología, neurología o diálisis.

(K) "Horas trabajadas" se refiere al tiempo durante el cual el empleado está sujeto al control de un empleador, e incluye todo el tiempo que al empleado se le autoriza o se le permite trabajar, ya sea esté obligado o no, y en el caso de un empleado que esté obligado a residir en las instalaciones del empleador, el tiempo dedicado a llevar a cabo las tareas asignadas se considerará como

¹ De conformidad con la sección 515.5, subdivisión (a)(4) del Código Laboral, la Oficina del Director - Investigación, Departamento de Relaciones Industriales, ha ajustado la tasa de pago mínima por hora especificada en esta subdivisión a \$49.77, efectiva el 1 de enero de 2007. Esta tasa de pago por hora se ajusta el 1 de octubre de cada año para que entre en efecto el 1 de enero del año siguiente, y se puede obtener en <https://www.dir.ca.gov/oprl/ComputerSoftware.htm> o por correo del Departamento de Relaciones Industriales.

horas trabajadas. Dentro de la industria de servicios de salud, el término “horas trabajadas” significa el tiempo durante el cual se autoriza o se permite a un empleado trabajar para el empleador, esté obligado o no a hacerlo, interpretado de conformidad con las disposiciones de la Ley de estándares laborales justos (Fair Labor Standard Act).

(L) “Menor” significa, para los fines de esta Orden, toda persona menor de 18 años.

(M) “Vendedor externo” significa toda persona, de 18 años de edad o más, que habitual y regularmente trabaje más de la mitad del horario de trabajo fuera del centro de actividades vendiendo artículos tangibles o intangibles u obteniendo órdenes o contratos para productos, servicios o uso de instalaciones.

(N) “Asistente personal” incluye niñeras y se refiere a cualquier persona empleada por una organización no lucrativa cubierta por esta orden para supervisar, alimentar o vestir a un niño o una persona que por edad avanzada, discapacidad física o deficiencia mental necesite supervisión. El estatus de “asistente personal” se aplicará cuando no se requiera otra cantidad significativa de trabajo excepto el mencionado antes.

(O) “Principalmente” según se usa en el Artículo 1, Aplicabilidad, significa más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

(P) “Industria de limpieza y mantenimiento de lugares públicos” significa cualquier industria, empresa o establecimiento que ofrezca comidas, alojamiento o servicios de mantenimiento, ya sea funcione como negocio principal o cuando sea incidental a otras operaciones de un establecimiento no cubierto por una orden industrial de la Comisión, e incluye pero no se limita a:

(1) Restaurantes, clubes nocturnos, tabernas, bares, cocteleras, comedores, cafeterías, pensiones, clubes y todos los establecimientos similares donde se prepare y sirva alimentos, sólidos o líquidos, para ser consumidos en las instalaciones;

(2) Catering, banquetería y servicio de comidas preparadas y establecimientos que preparen alimentos para ser consumido en las instalaciones o fuera de las mismas;

(3) Hoteles, moteles, apartamentos, casas de huéspedes, campamentos, clubes, parques de remolques, edificios de oficina o lofts y establecimientos similares que ofrecen alquiler de espacios residenciales, empresariales o comerciales;

(4) Hospitales, sanatorios, hogares de reposo, guarderías para niños, instituciones de cuidado infantil, hogares para ancianos y establecimientos similares que ofrezcan alojamiento o comida además de cuidado médico, quirúrgico, de enfermería, para personas convalecientes, para ancianos o cuidado infantil;

(5) Escuelas privadas, centros de educación superior o universidades y establecimientos similares que ofrecen alojamiento o comidas además de las instalaciones educativas;

(6) Los establecimientos que subcontraten el desarrollo, el mantenimiento o la limpieza de los recintos; el mantenimiento o la limpieza de instalaciones y/o alojamientos de unidades comerciales y unidades de vivienda; y

(7) Establecimientos que ofrezcan servicios de cuidado veterinario u otros servicios para animales.

(Q) “Turno” significa el horario de trabajo designado para un empleador, con una hora designada de inicio y otra de salida.

(R) “Turno partido” significa un horario de trabajo, interrumpido por períodos sin trabajo no pagados, establecido por el empleador, aparte de los períodos para comer o descansar establecidos de buena fe.

(S) “Enseñar” significa, para los fines del Artículo 1 de esta orden, la profesión de enseñanza con un certificado de la Comisión de preparación y licencia de maestros (Commission for Teacher Preparation and Licensing) o enseñar en un centro de educación superior o universidad acreditados.

(T) “Sueldo” incluye todas las cantidades de trabajo desempeñado por los empleados de cualquier descripción, ya sea si la cantidad es fija o se otorga según un estándar de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo.

(U) “Día laboral” y “día” significan todo período de 24 horas consecutivo que comienza a la misma hora cada día calendario.

(V) “Semana laboral” y “semana” significa todo período de siete (7) días consecutivos que empieza el mismo día hábil todas las semanas. “Semana laboral” es un período fijo y de ocurrencia regular de 168 horas, siete (7) períodos consecutivos de 24 horas.

3. HORARIO Y DÍAS DE TRABAJO

(A) Horas extra diarias – Disposiciones generales

(1) Las siguientes disposiciones sobre horas extras son aplicables a los empleados de 18 años de edad y más y a empleados de 16 o 17 años de edad que no estén obligados por ley a asistir a la escuela y que no tengan otra prohibición legal para dedicarse a un trabajo determinado. Dichos empleados no deberán trabajar más de ocho (8) horas en cualquier día laboral o más de 40 horas en cualquier semana laboral, a menos que el empleado reciba su tarifa de pago regular multiplicada por 1 y media veces (1½) por todas las horas que excedan las 40 horas en la semana laboral. Ocho (8) horas de trabajo constituye el trabajo de un día. El empleo de más de ocho (8) horas en un día laboral o más de seis (6) días en una semana laboral estará permitido siempre que el empleado sea compensado por dichas horas extra con no menos de:

(a) La tarifa normal de pago del empleado multiplicada por uno y medio (1½) por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas hasta doce (12) horas en un día laboral, y para las primeras ocho (8) horas trabajadas en la séptimo (7º) día de trabajo consecutiva en una semana laboral; y

(b) Duplicar la tarifa regular de pago del empleado para todas las horas trabajadas que superen las 12 horas en cualquier día laboral y para todas las horas que superen las ocho (8) horas del séptimo (7º) día de trabajo consecutivo en una semana laboral.

(c) La tarifa de compensación por hora extra que se debe pagar a un empleado asalariado a tiempo completo no exento se calculará usando el sueldo por hora regular del empleado como un cuarentavo (1/40) del sueldo semanal del empleado.

(2) Los empleados con responsabilidad directa sobre niños menores de 18 años y que no estén emancipados del sistema de cuidado de crianza (foster care) y quienes, en cualquier caso, estén recibiendo cuidado residencial las 24 horas, podrán, sin infringir ninguna disposición de este artículo, ser compensados según lo siguiente:

(a) Un empleado que trabaje más de 40 horas en una semana laboral será compensado a una y media (1½) veces la tarifa regular de pago del empleado para todas las horas que superen las 40 horas en una semana laboral.

(b) Un empleado será compensado a dos (2) veces la tarifa regular de pago del empleado por todas las horas que superen las 48 horas en la semana laboral.

(c) Un empleado será compensado a dos (2) veces la tarifa regular de pago del empleado por todas las horas que superen las 16 horas en un día laboral.

(d) Ningún empleado podrá trabajar más de 24 horas consecutivas a menos que dicho empleado reciba no menos de ocho (8) horas consecutivas de descanso inmediatamente después de las 24 horas consecutivas de trabajo. El tiempo dedicado a dormir no podrá incluirse como horas trabajadas.

(e) El Artículo (A)(2) anterior se aplicará a los empleados de 24 horas en instalaciones residenciales no médicas fuera del hogar autorizadas de 15 camas o menos para adultos con discapacidades del desarrollo, ancianos y enfermos mentales.

Este artículo (3)(A)(2)(e), caducará el 1º de julio de 2005.

(B) Horarios de semana laboral alternativa

(1) No se considerará que un empleador ha infringido las disposiciones de horas extras diarias si instituye, de conformidad con los procedimientos de votación establecidos en esta orden sobre salario, un horario de semana laboral alternativa programado regularmente de no más de diez (10) horas al día en una semana laboral de 40 horas sin pago de la tarifa de compensación de horas extra. Todo el trabajo realizado en un día laboral más allá del horario establecido en el acuerdo de hasta doce (12) horas al día o más de 40 horas por semana se pagará a una vez y media (1½) veces la tarifa regular de pago del empleado. Todo el trabajo realizado que supere las doce (12) horas al día y todo trabajo que supere las ocho (8) horas en aquellos días trabajados más allá del número programado regular de días laborales establecido por el acuerdo de semana laboral alternativa se pagará al doble de la tarifa regular de pago del empleado. Todo convenio de semana laboral alternativo adoptado de conformidad con este artículo deberá proporcionar no menos de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier turno. Nada en este artículo prohibirá a un empleador, a petición del empleado, a sustituir un día laboral por otro día de la misma duración en el turno, siempre que el convenio de semana laboral alternativa lo permita de manera ocasional para satisfacer las necesidades personales del empleado sin pago de horas extra. Las horas pagadas a uno y medio (1½) o dos veces la tarifa regular de pago no se considerarán para determinar cuándo se han trabajado 40 horas con el propósito de calcular la compensación por horas extra.

(2) Si un empleador cuyos empleados han adoptado un convenio de semana laboral alternativa permitida por esta orden requiere que un empleado trabaje menos horas de las programadas regularmente por el convenio, el empleador pagará al empleado compensación de horas extra a una tarifa de uno y medio (1½) veces la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas, y duplicará la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas que superen las 12 horas para el día en que al empleado se le pida trabajar las horas reducidas.

(3) Un empleador no podrá reducir la tarifa de pago por hora regular de un empleado como resultado de la adopción, rechazo o anulación del horario de semana laboral alternativa.

(4) Un empleador deberá explorar todos los medios alternativos razonables a su disposición para acomodar la creencia u observancia religiosa de un empleado afectado que entre en conflicto con el horario de semana laboral alternativa aprobado, en la manera dispuesta por la subdivisión (j) del Artículo 12940 del Código de gobierno (Government Code).

(5) Un empleador realizará un esfuerzo razonable por encontrar un horario de trabajo que no supere las ocho (8) horas por día laboral, con el fin de acomodar a todo empleado afectado que fuera elegible para votar en una votación autorizada por este artículo y que no pueda trabajar el horario de semana laboral alternativa establecido como resultado de dicha votación.

(6) Un empleador podrá, pero no estará obligado a, ofrecer un horario de trabajo que no supere las ocho (8) horas por día laboral para acomodar a un empleado contratado después de la fecha de la votación y que no pueda trabajar el horario de semana laboral alternativa establecido por la votación.

(7) Los acuerdos adoptados mediante votación secreta realizada de conformidad con esta orden antes de 1998, o bajo las normas vigentes antes de 1998, y antes del desempeño del trabajo, seguirán siendo válidas después del 1º de julio del 2000 siempre que los resultados de la elección sean reportados por el empleador a la Oficina de Política, Investigación y Legislación (Office of Policy, Research and Legislation) hasta el 1º de enero de 2001, de acuerdo con los requisitos del Artículo C a continuación (Procedimientos de votación). Si un empleado que trabajaba voluntariamente un horario de semana laboral alternativa de no más de diez (10) horas al 1º de julio de 1999, que el horario de semana laboral alternativa estaba basado en un acuerdo individual realizado después del 1º de enero de 1998 entre empleado y empleador y que el empleado presentó, y el empleador aprobó, una solicitud por escrito en o antes del 30 de mayo del 2000 para continuar dicho acuerdo, el empleado podrá continuar trabajando ese horario de semana laboral alternativa sin pago de una tarifa de compensación de horas extras por las horas especificadas en dicho acuerdo. El empleado podrá revocar su autorización voluntaria para continuar dicho horario mediante un aviso por escrito con 30 días de anticipación a su empleador. Solo se podrán celebrar nuevos acuerdos de conformidad con las disposiciones de este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, si un empleador de la industria de servicios de salud implementó una tarifa reducida para empleados de turno de 12 horas en el último trimestre de 1999 y desea re-implementar un convenio de trabajo flexible que incluya turnos de 12 horas de tiempo regular para la misma unidad de trabajo, el empleador deberá pagar una tarifa básica a cada empleado afectado de la unidad de trabajo que no podrá ser inferior a la tarifa básica de ese empleado en 1999, inmediatamente antes de la fecha de reducción de la tarifa.

(8) Sin perjuicio de las disposiciones precedentes sobre horarios de semana laboral alternativa, no se considerará que un empleador de trabajadores en la industria de servicios de salud ha infringido las disposiciones de horas extras diarias por instituir, de conformidad con los procedimientos de horas extra establecidos en esta orden de sueldos, un horario de semana alternativa programada regularmente que incluya días laborales que superan las diez (10) horas, pero no más de 12 horas dentro de una semana laboral de 40 horas sin pago de compensación por horas extras siempre que:

(a) Un empleado que trabaje más de 12 horas en un día laboral será compensado al doble de la tarifa regular de pago del empleado por todas las horas que superen las (12);

(b) Un empleado que trabaje más de 40 horas en una semana laboral será compensado a una y media (1½) veces la tarifa regular de pago del empleado para todas las horas que superen las 40 horas en una semana laboral;

(c) Todo convenio de semana laboral alternativo adoptado de conformidad con este artículo deberá proporcionar no menos de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier turno.

(d) Los mismos estándares de horas extra se aplicarán a los empleados que sean asignados temporalmente a una unidad de trabajo cubierta por este apartado;

(e) Un empleador que instituya un horario de semana laboral alternativa de conformidad con este apartado deberá hacer los esfuerzos razonables para encontrar otra asignación laboral para los empleados que participaron en una votación válida antes de 1998 de conformidad con las disposiciones de la Órdenes de sueldo 4 y 5 que no puedan trabajar en el horario de semana laboral alternativo que se ha establecido.

(f) Un empleador dedicado a la gestión de un hospital con licencia o a suministrar personal para la operación de un hospital con licencia que instituya, de conformidad con una orden válida de la Comisión, una semana laboral alternativa programada regularmente que incluya no más de tres días laborales de 12 horas, hará un esfuerzo razonable para encontrar otra asignación laboral para aquellos empleados que participaron en la votación que autorizó el horario y que no puedan trabajar en turnos de 12 horas. El empleador no estará obligado a ofrecer una asignación laboral diferente a un empleado si no hay otra asignación laboral disponible o si el empleado fue contratado después de la adopción del horario de semana laboral alternativa de tres (3) días de 12 horas.

(9) Ningún empleado asignado a trabajar un turno de 12 horas establecido de conformidad con esta orden estará obligado a trabajar más de 12 horas en un período de 24 horas a menos que el jefe de enfermería o ejecutivo autorizado declare que:

(a) Existe una “emergencia de salud” tal como se define abajo en esta Orden; y

(b) Se han tomado todas las medidas razonables para proporcionar el personal requerido; y

(c) Al considerar las necesidades generales del estatus operativo, las horas extras continuadas sean necesarias para suministrar el personal necesario.

(10) Siempre que ningún empleado sea obligado a trabajar más de 16 horas en un período de 24 horas, a menos que exista acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador, y ningún empleado podrá trabajar más de 24 horas consecutivas hasta que dicho empleado reciba no menos de ocho (8) horas consecutivas fuera de servicio, inmediatamente después de las 24 horas consecutivas de trabajo.

(11) Sin perjuicio del apartado (B)(9) precedente, se podrá pedir que un empleado trabaje hasta 13 horas en un período de 24 horas si el empleado que debía relevar al sujeto no se presenta al trabajo como estaba programado y no informa al empleador con más de dos (2) horas de antelación del turno programado de que él/ella no se presentará a trabajar tal como estaba previsto.

(C) Procedimientos de votación

Los procedimientos de votación para la adopción y rechazo de los horarios de semana laboral alternativa, exigen lo siguiente:

(1) Cada propuesta de horario de semana laboral alternativa se presentará en la forma de un acuerdo por escrito propuesto por el empleador. El acuerdo propuesto debe designar un horario regular de semana laboral alternativa en que se repita regularmente el número especificado de días laborales y horario de trabajo. No será necesario especificar los días reales trabajados dentro del horario de semana laboral alternativa. El empleador podrá proponer un único horario de trabajo que se convertiría en el horario estándar de los trabajadores en la unidad de trabajo, o un menú de opciones de horario de trabajo entre los cuales podrá elegir cada empleado de la unidad. Si el empleador propone un menú de opciones de horario de trabajo, el empleado podrá, con la aprobación del empleador, pasar de una opción del menú a otra.

(2) Para que sea válido, el horario de semana laboral alternativa propuesto debe ser aprobado en una votación secreta, antes del desempeño del trabajo, por al menos dos tercios (2/3) de los empleados afectados en la unidad de trabajo. La votación se realizará durante el horario de trabajo regular en el lugar de trabajo de los empleados. Para los fines de este apartado, los “empleados afectados en la unidad de trabajo” pueden incluir a todos los empleados en una unidad de trabajo fácilmente identificable, como una división, un departamento, una clasificación de trabajo, un turno, una ubicación física separada, o una subdivisión reconocida de dicha unidad de trabajo. Una unidad de trabajo puede consistir en un solo empleado siempre que se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable dispuestas en este apartado.

(3) Antes de la votación secreta, todo empleador que proponga instituir un horario de semana laboral alternativa deberá hacer una divulgación por escrito a los empleados afectados, incluidos los efectos del convenio propuesto para el sueldo, el horario y los beneficios de los empleados. Dicha divulgación incluirá reuniones, debidamente anunciadas, celebradas al menos catorce (14) días antes de la votación, con el propósito específico de discutir los efectos del horario de semana laboral alternativa. El empleador deberá proporcionar dicha divulgación en un idioma distinto al inglés, además de la versión en inglés, si al menos el cinco (5) por ciento de los empleados afectados hablan principalmente dicho idioma extranjero. El empleador deberá enviar por correo la divulgación por escrito a los empleados que no asistan a la reunión. El no cumplir con este párrafo hará que la votación sea nula e inválida.

(4) Toda votación para establecer o rechazar un horario de semana laboral alternativa se realizará en el lugar de trabajo de los empleados afectados. El empleador asumirá los costos de celebrar dicha votación de conformidad a esta sección. Si un empleado afectado presenta una queja, y después de una investigación de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner), esta puede pedir al empleador que elija un tercero neutral que lleve a cabo la votación.

(5) Todo tipo de horario de semana laboral alternativa que esté autorizada por el Código Laboral puede ser rechazado por los empleados afectados. Si un tercio (1/3) de los empleados afectados presentan una petición, se realizará una nueva votación secreta y se exigirá una mayoría de dos tercios (2/3) de los empleados afectados para revertir el horario de semana laboral alternativa. La votación para rechazar el horario de semana laboral alternativa deberá realizarse no más de 30 días después de que la petición se haya presentado al empleador, excepto que la votación deberá realizarse no menos de 12 meses después de que ese mismo grupo de empleados votará en una votación para aprobar o rechazar un horario de semana laboral alternativa. Sin embargo, allí donde se haya adoptado un horario de semana laboral alternativa entre el 1º de octubre de 1999 y el 1º de octubre del 2000, una nueva votación secreta para rechazar el horario de semana laboral alternativa no estará sujeta al intervalo de 12 meses entre votaciones. La votación deberá llevarse a cabo durante el horario de trabajo regular en el lugar de trabajo de los empleados. Si se revoca el horario de semana laboral alternativa, el empleador deberá cumplir dicha decisión en un plazo de 60 días. Si se demuestra una dificultad excesiva, la División de cumplimiento de normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement) podrá otorgar una extensión del plazo para el cumplimiento.

(6) Solo los empleados afectados podrán emitir votos secretos en la unidad de trabajo en cualquier votación realizada de conformidad con esta sección. Los resultados de cualquier votación realizada de conformidad con esta sección deberán ser reportados por el empleador a la Oficina de política, investigación y legislación (Office of Policy, Research and Legislation) dentro de 30 días desde que los resultados sean definitivos, y el informe de los resultados de la elección se convertirá en un documento público. El informe incluirá el recuento definitivo de los votos, el tamaño de la unidad y la naturaleza del negocio del empleador.

(7) Los empleados afectados por un cambio en el horario de trabajo derivado de la adopción de un horario de semana laboral alternativa no estarán obligados a trabajar en ese nuevo horario durante al menos 30 días después del anuncio de los resultados definitivos de la votación.

(8) Los empleadores no podrán intimidar o presionar a los empleados para que voten a favor o en contra de la semana laboral alternativa propuesta. Ningún empleado podrá ser despedido o discriminado por expresar opiniones relativas a la votación

sobre la semana laboral alternativa o por oponerse o apoyar su aprobación o rechazo. Sin embargo, nada en este artículo prohíbe al empleador expresar su postura sobre la semana laboral alternativa a los empleados afectados. La violación de este apartado estará sujeta al Artículo 98 y subsiguientes del Código Laboral.

(D) Se considerará que un empleador dedicado a la gestión de un hospital o un establecimiento que sea una institución dedicada principalmente al cuidado de los enfermos, ancianos, enfermos mentales o discapacitados que residan en las instalaciones ha violado alguna disposición de este artículo si, de conformidad con un acuerdo o arreglo entre el empleador y empleado antes del desempeño del trabajo, se acepta un período de 14 días consecutivos en lugar de una semana laboral de siete (7) días consecutivos para fines del cálculo de horas extra y si, para cualquier empleo que supere las 80 horas en dicho período de 14 días, el empleado recibirá compensación a una tarifa no inferior a una y media (1½) veces la tarifa regular bajo la cual está contratado el empleado.

(E) Este artículo no se aplicará a consejeros de campamentos organizados que no estén empleados más de 54 horas y no más de seis (6) días en una semana laboral excepto en las condiciones establecidas abajo. Este artículo tampoco se aplicará a los asistentes personales tal como se definen en el Artículo 2(N), ni a administradores residentes de hogares para ancianos que tengan menos de ocho (8) camas; siempre que las personas empleadas en dichas ocupaciones no estén empleadas más de 40 horas ni más de seis (6) días en una semana laboral, excepto en las siguientes condiciones:

En caso de emergencia, los empleados podrán trabajar más de cuarenta (40) horas o seis (6) días en cualquier semana laboral siempre que reciban compensación por todas las horas que superen las 40 horas y los días que superen los seis (6) días en la semana laboral a no menos de una y media (1½) veces la tarifa de pago regular del empleado. Sin embargo, respecto a los consejeros de campamentos organizados, en caso de emergencia podrán tener que trabajar más de 54 horas o seis (6) días, siempre que sean compensados a no menos de una y media (1½) veces la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas que superen las 54 horas y los seis (6) días en la semana laboral.

(F) Se deberá pagar la tarifa de pago regular de un menor multiplicada por uno y medio (1½) por todo trabajo que supere las 40 horas en cualquier semana laboral, excepto a los menores de 16 o 17 años de edad que no estén obligados por ley a asistir a la escuela y que, por consiguiente, puedan estar empleados en el mismo horario que un adulto sujeto a la subsección (A), (B), (C) o (D) de arriba.

(LAS VIOLACIONES DE LAS LEYES DE TRABAJO INFANTIL están sujetas a sanciones civiles desde \$500 hasta \$10,000, además de a sanciones penales. Consulte los artículos 1285 a 1312 y 1390 a 1399 del Código Laboral de California para conocer las restricciones adicionales para el empleo de menores y las descripciones de las sanciones civiles y penales por infringir las leyes de trabajo infantil. Los empleadores deberían preguntar a los distritos escolares sobre los permisos de trabajo exigidos.)

(G) Un trabajador puede estar empleado siete (7) días laborales en una semana laboral cuando el total de horas de empleo durante esa semana no superen las 30 horas y el total de horas de trabajo en cualquier día laboral de la misma no superen las seis (6) horas.

(H) Si un período para comer ocurre en un turno que empieza o termina a o entre las horas 10 p.m. y 6 a.m., deberá haber instalaciones para asegurar una comida o bebida caliente o para calentar la comida y la bebida, y se proporcionará un lugar protegido donde consumir dicha comida o bebida.

(I) Las disposiciones de este artículo no son aplicables para empleados cuyo horario de servicio sea regulado por:

(1) Los reglamentos federales del Código del Departamento de transporte (Department of Transportation Code) de los Estados Unidos, Título 49, Artículos 395.1 a 395.13, Horario de servicio de los conductores; o

(2) Título 13 del Código de Regulaciones de California (California Code of Regulations), subcapítulo 6.5, artículo 1200 y subsiguientes que regulan el horario de los conductores.

(J) La disposición sobre horas extra diarias del apartado (A) precedente no se aplicarán a los conductores y asistentes de ambulancia que trabajen en turnos de 24 horas que hayan acordado por escrito excluir del tiempo diario trabajado no más de tres (3) períodos para comer de no más de una hora cada uno y un período programado e ininterrumpido para dormir de no más de ocho (8) horas. El empleador deberá proporcionar dormitorios e instalaciones para cocinar adecuados para los empleados que ese tipo de horario.

(K) Las disposiciones de los Artículos 551 y 552 del Código Laboral respecto a un (1) día de descanso cada siete (7) días no deben interpretarse para evitar la acumulación de días de descanso cuando la naturaleza del empleo requiera razonablemente que el empleado trabaje siete (7) o más días consecutivos; pero siempre que en cada mes calendario, el empleado reciba el equivalente a un (1) día de descanso cada siete (7).

(L) Excepto según lo dispuesto por los apartados (F) y (K), este artículo no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido si el convenio estipula expresamente el sueldo, horario de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio establece las tarifas de sueldo con prima para todas las horas extra trabajadas y una tarifa de pago regular por hora para esos empleados que no podrá ser inferior al 30 por ciento del sueldo mínimo estatal.

(M) Sin perjuicio del apartado (L) precedente, cuando el empleador y una organización laboral que represente a los empleados de un empleador hayan firmado un convenio de negociación colectiva válido relativo al horario de trabajo de los empleados, se aplicará el requisito respecto al equivalente de un (1) día de descanso cada siete (7) (véase apartado (K) arriba), a menos que el convenio estipule expresamente otra cosa.

(N) Si un empleador aprueba una solicitud escrita de un empleado para recuperar tiempo de trabajo que perdería como resultado de una obligación personal del empleado, el horario de recuperación del trabajo perdido, si se realiza en la misma semana laboral en que se faltó al trabajo, no se podrá contar para calcular el número total de horas trabajadas en una día para fines de requisitos de horas extras, excepto las horas que superen 11 horas de trabajo en un (1) día o 40 horas de trabajo en una (1) semana laboral. Si un empleado sabe anticipadamente que él o ella solicitará tiempo de recuperación para una obligación personal que se repetirá en un tiempo fijo en semanas sucesivas, el empleado puede solicitar un plazo de recuperación del trabajo de hasta cuatro (4) semanas por anticipado; pero siempre que el trabajo de recuperación se realice en la misma semana que se perdió el tiempo de trabajo. Un empleado deberá presentar una solicitud escrita firmada cada vez que el empleado solicite tiempo de recuperación de trabajo de conformidad con este Artículo. Aunque un empleador puede informar al empleado de su opción de tiempo de recuperación, el empleador tiene prohibido fomentar o pedir de otra forma a un empleado que solicite la aprobación del empleador para tomarse tiempo libre personal y recuperar las horas de trabajo perdidas en la misma semana laboral de conformidad con este Artículo.

4. SUELDO MÍNIMO

(A) Todo empleador deberá pagar a cada empleado un sueldo que no podrá ser inferior a:

(1) Todos los empleadores, sin importar el número de empleados, deberán pagar a cada empleado:

(a) Dieciséis dólares (\$16) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2024, y

(b) Quince dólares y cincuenta centavos (\$15.50) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2023.

(2) Antes del 1 de enero de 2023, todo empleador que emplee a 26 o más empleados, deberá pagar a cada empleado un sueldo que no podrá ser inferior al siguiente:

(a) Quince dólares (\$15.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2022, y

(b) Catorce dólares (\$14.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2021.

(3) Antes del 1 de enero de 2023, todo empleador que emplee a 25 o menos empleados, deberá pagar a cada empleado un sueldo que no sea inferior al siguiente:

(a) Catorce dólares (\$14.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2022, y

(b) Trece dólares (\$13.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2021.

Los empleados tratados como empleado por un único contribuyente calificado de conformidad con la sección 23626 del Código de renta y fiscalidad (Revenue and Taxation Code) serán tratados como empleados de ese contribuyente único. APRENDICES. A los empleados durante sus primeras ciento sesenta (160) horas de trabajo en ocupaciones para las que no tenían experiencia similar o relacionada, no se les podrá pagar menos del 85 por ciento del sueldo mínimo redondeado a los cinco centavos.

(B) Todo empleador pagará a cada empleado, en el día de pago establecido para un período dado, no menos que el salario mínimo aplicable por todas las horas trabajadas en el período de nómina, independientemente de si la remuneración se mide por tiempo, pieza, comisión o de otra forma.

(C) Cuando un empleado trabaja un turno partido, se pagará una hora de pago al sueldo mínimo además del sueldo mínimo para ese día laboral, a menos que el empleado resida en el lugar de empleo.

(D) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los aprendices con contrato de aprendizaje laboral según los estándares de la División de Estándares para Aprendices de California (State Division of Apprenticeship Standards).

5. PAGO POR TIEMPO DE PRESENTACIÓN

(A) Por cada día laboral en que un empleado deba presentarse a trabajar y se presente, pero no lo pongan a trabajar o se le da menos de la mitad del trabajo del día habitual, al empleado se le pagará por la mitad del día de trabajo habitual o programado, pero en ningún caso menos de dos (2) horas y no más de cuatro (4) horas, a la tarifa de pago regular del empleado, que no podrá ser inferior al salario mínimo.

(B) Si un empleado tiene que presentarse a trabajar por segunda vez en un día laboral y se le asignan menos de dos horas de trabajo en la segunda presentación, se deberá pagar a dicho empleado dos horas a la tarifa regular de pago del empleado, que no podrá ser inferior al sueldo mínimo.

(C) Las disposiciones de pago por tiempo de presentación no se aplicaran cuando:

(1) Las operaciones no puedan comenzar o continuar por amenazas a los empleados o las instalaciones; o cuando lo recomienden las autoridades civiles; o

(2) Los servicios públicos no suministren electricidad, agua o gas o se produzca un fallo en los servicios públicos o en el sistema de alcantarillado; o

(3) La interrupción del trabajo sea causada por un caso fortuito o por otra causa fuera del control del empleador.

(D) Esta sección no se aplicará a un empleado en estado de espera (standby status) pagado que sea llamado a desempeñar un trabajo asignado en un horario distinto al tiempo de presentación programado del empleado.

6. LICENCIAS PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS

(A) La División puede emitir una licencia autorizando el empleo de una persona cuya capacidad de ganarse la vida esté impedida por una discapacidad física o una deficiencia mental en que le paguen menos que el salario mínimo. Dichas licencias solo se otorgarán mediante solicitud conjunta del empleador y el empleado o de un representante del empleado si lo tiene.

(B) Podrá emitirse una licencia especial a una organización sin fines de lucro como un taller protegido o un centro de rehabilitación para que fijen tarifas mínimas especiales para permitir el empleo de dichas personas sin requerir licencias especiales para dichos empleados.

(C) Todas las licencias y licencias especiales se renovarán anualmente o con más frecuencia a discreción de la División. (Véase Artículos 1191 y 1191.5 del Código Laboral de California).

7. REGISTROS

(A) Todo empleador deberá mantener información precisa respecto a cada empleado, incluyendo los siguientes datos:

(1) Nombre completo, dirección del domicilio, ocupación y número del seguro social.

(2) Fecha de nacimiento, si tiene menos de 18 años, y designación como menor de edad.

(3) Registros horarios que muestren cuando el empleado empieza y termina cada período de trabajo. También se registrarán períodos para comer, intervalos de turno partido y total de horas diarias trabajadas. No es necesario registrar los períodos para comer durante los cuales cesen las operaciones ni los períodos de descanso autorizados.

(4) El sueldo total pagado cada período de nómina, incluido el valor de las comidas, alojamiento u otra compensación proporcionada al empleado.

(5) Total de horas trabajadas en el período de nómina y las tarifas de pago aplicables. Esta información se entregará oportunamente al empleado previa petición razonable.

(6) Cuando se aplica un pago por pieza o un plan de incentivos, deberá entregarse una explicación a los empleados sobre los pagos por pieza o la fórmula del plan de incentivos. El empleador deberá mantener un registro de producción exacto.

(B) Cada empleador deberá entregar al empleado dos veces al mes o al momento de cada pago del sueldo, ya sea una parte desprendible del cheque, giro o cupón mediante el cual se paga el sueldo del empleado, o proporcionar por separado una declaración detallada por escrito que indique: (1) todos los descuentos; (2) las fechas incluidas del período por el cual se paga al empleado; (3) el

nombre del empleado o el número de seguro social del empleado; y (4) el nombre del empleador, siempre que todos los descuentos se hagan en cumplimiento de órdenes escritas del empleado podrán ser agregados y mostrados como un solo ítem.

(C) Todos los registros requeridos deberán estar en idioma inglés y en tinta u otra forma indeleble, con la fecha correcta indicando el mes, día y año y deberán ser conservados por el empleador durante al menos tres años en el lugar de empleo o en una ubicación central dentro del Estado de California. Los registros del empleado deberán estar disponibles para inspección por el empleado previa solicitud razonable.

(D) En la medida que sea factible, se colocarán relojes en todas las áreas principales de trabajo o a distancia razonable de las mismas.

8. ESCASEZ DE EFECTIVO Y ROTURAS

Ningún empleador podrá hacer descuentos del salario o exigir reembolsos de un empleado por escasez de efectivo, rotura o pérdida de equipos, a menos que pueda demostrarse que la escasez, rotura o pérdida fue causado por un acto deshonesto o deliberado, o por negligencia grave del empleado.

9. UNIFORMES Y EQUIPO

(A) Cuando el empleador exija que los empleados usen uniformes como una condición del empleo, el empleador deberá proporcionar y mantener dichos uniformes. El término “uniforme” incluye usar vestuario y accesorios de un diseño o color distintivo.

ATENCIÓN: Esta sección no se aplicará a la ropa protectora regulada por el Consejo de estándares de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

(B) Cuando el empleador exija usar herramientas o equipo o sean necesario para el desempeño de un trabajo, dichas herramientas o equipos serán proporcionados y mantenidos por el empleador, excepto que se trate de un empleado cuyo sueldo sea por lo menos dos (2) veces el sueldo mínimo, en ese caso se le podrá exigir proporcionar y mantener herramientas y equipo manual usado habitualmente por un oficio o gremio. Sin perjuicio de otra disposición de este artículo, se podrá exigir a los empleados de salones de belleza, escuelas de cultura de belleza que ofrezcan cuidado de belleza al público por una tarifa y barberías que traigan sus propios implementos de manicura, rizadores de cabello, rulos para cabello, pinzas, tijeras para cortar el cabello, peines, secadores, afeitadora y encrespadores de pestañas. Esta subsección (B) no se aplicará a los aprendices con contrato de aprendizaje laboral según la División de Estándares para Aprendices de California (State Division of Apprenticeship Standards).

ATENCIÓN: Esta sección no se aplicará a la ropa protectora y dispositivos de seguridad para herramientas reguladas por el Consejo de estándares de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

(C) El empleador podrá requerir un depósito razonable como garantía para la devolución de los artículos proporcionados según las disposiciones de los apartados (A) y (B) de esta sección y deberá entregar un recibo de dicho depósito al empleado. Dichos depósitos se harán de conformidad con el Artículo 400 y de acuerdo con el Código Laboral o un empleador que tenga una autorización escrita previa del empleado podrá descontar del último cheque del empleado el costo de un artículo proporcionado conforme a los apartados (A) y (B) de arriba en el evento de que dicho artículo no sea devuelto. No se podrán hacer descuentos en ningún caso por el desgaste normal. El empleado deberá devolver todos los artículos proporcionados por el empleador tras completar el trabajo.

10. COMIDAS Y ALOJAMIENTO

(A) “Comida” se refiere a servir una porción equilibrada de una variedad de alimentos sanos y nutritivos.

(B) “Alojamiento” significa las adaptaciones de la vivienda disponible para el empleado por ocupación a tiempo completo, la cual debe ser adecuada, decente y salubre de acuerdo a los estándares usuales y habituales. No se podrá pedir a los empleados que compartan una cama.

(C) No se podrá descontar las comidas ni el alojamiento del sueldo mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando el crédito por comidas o alojamiento se usen para cumplir parte de la obligación del empleador de pagar el sueldo mínimo, entonces las cantidades acreditadas de esta forma no podrán ser superiores a:

EFECTIVO:	1 DE ENERO DE 2021		1 DE ENERO DE 2022		1 DE ENERO DE 2023	1 DE ENERO DE 2024
	26 o más empleados	25 o menos empleados	26 o más empleados	25 o menos empleados	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan	Todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tengan
Para un empleado que emplea:						
ALOJAMIENTO						
Dormitorio ocupado en solitario	\$65.83 /semana	\$61.13 /semana	\$70.53 /semana	\$65.83 /semana	\$72.88 /semana	\$75.23 /semana
Dormitorio compartido	\$54.34 /semana	\$50.46 /semana	\$58.22 /semana	\$54.34 /semana	\$60.16 /semana	\$62.10 /semana
Apartamento, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$790.67 /mes	\$734.21 /mes	\$847.12 /mes	\$790.67 /mes	\$875.33 /mes	\$903.60 /mes
Cuando una pareja esté empleada por el mismo empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de:	\$1,169.59 /mes	\$1,086.07 /mes	\$1,253.10 /mes	\$1,169.59 /mes	\$1,294.83 /mes	\$1,336.65 /mes
COMIDAS						
Desayuno	\$5.06	\$4.70	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78
Almuerzo	\$6.97	\$6.47	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97
Cena	\$9.35	\$8.68	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68

(D) Las comidas consideradas como parte del sueldo mínimo deben ser comidas de buena fe consistentes con el turno de trabajo del empleado. No se pondrán efectuar descuentos por comidas no recibidas o alojamiento no utilizado.

(E) Si, como condición del empleo, el empleado debe vivir en el lugar de trabajo u ocupar una vivienda propiedad o bajo el control del empleador, entonces el empleador no podrá cobrar un alquiler que supere los valores establecidos aquí.

11. PERÍODOS PARA COMER

(A) Ningún empleador podrá emplear a una persona por un período de trabajo de más de cinco (5) horas sin un período para comer de no menos de 30 minutos, excepto en períodos de trabajo de no más de seis (6) horas que completen el trabajo del día, se podrá renunciar al período para comer por consentimiento mutuo entre empleador y empleado. A menos que un empleado sea relevado de todos sus deberes durante el período para comer de 30 minutos, el período para comer se considerará un período para comer "durante el turno de trabajo" y se contará como tiempo trabajado. Solo se permitirá un período para comer "durante el turno de trabajo" cuando la naturaleza del trabajo impida que un empleado sea relevado de todas sus funciones y cuando mediante acuerdo escrito entre las partes se acuerde un período para comer pagado en el trabajo. El acuerdo escrito deberá indicar que el empleado puede revocar, por escrito, dicho acuerdo en cualquier momento.

(B) Si un empleador no proporciona al empleado un período para comer de acuerdo a las disposiciones aplicables de esta orden, el empleador deberá pagar al empleado una (1) hora de pago a la tarifa de compensación regular del empleado por día de trabajo en que el empleado no se tome un período para comer.

(C) En todos los lugares de empleo donde se requiera que los empleados coman en las instalaciones, se designará un lugar adecuado para ese propósito.

(D) Sin perjuicio de otras disposiciones de esta orden, los empleados en la industria de servicios de salud que trabajen turnos que superen las ocho (8) horas en un día laboral podrán renunciar voluntariamente a su derecho a uno de los dos períodos para comer. Para que sea válida, dicha renuncia deberá estar documentada en un acuerdo por escrito firmado voluntariamente por el empleado y el empleador. El empleado podrá revocar la renuncia en cualquier momento mediante notificación por escrito con al menos un día de antelación. El empleado deberá ser compensado íntegramente por todo el tiempo trabajado, incluido todo período para comer en el trabajo, mientras dicha renuncia esté vigente.

(E) Los empleados con responsabilidad directa por niños menores de 18 años o que no estén emancipados del sistema de crianza de guarda y quienes, en cualquier caso, estén recibiendo cuidado residencial las 24 horas y empleados de centros de cuidado residencial de 24 horas para personas de edad avanzada, ciegas, con discapacidad del desarrollo, pueden tener que trabajar en los períodos para comer en el turno sin sanción si esto fuera necesario para cumplir los estándares regulatorios o aprobados del programa y se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

(1) Los empleados del cuidado residencial comen con los residentes durante el horario de comida del residente y el empleador proporciona la misma comida sin cargo al empleado; o

(2) El empleado asume la responsabilidad única por el(los) residente(s) y, en el turno de día, el empleador ofrece una comida sin cargo al empleado.

(F) Un empleado, excepto para el turno de noche, puede ejercer el derecho a disfrutar de un período para comer fuera de servicio tras notificar con 30 días de anticipación al empleador cada vez que se desee una comida fuera de servicio, siempre que no se solicite más de un período para comer fuera de servicio cada dos semanas.

12. PERÍODOS DE DESCANSO

(A) Todo empleador deberá autorizar y permitir a todos sus empleados para que se tomen períodos de descanso, siempre que sea factible esto se hará en medio de cada período de trabajo. El tiempo del período de descanso autorizado se basará en el total de horas trabajadas diariamente a una tasa de diez (10) minutos netos de tiempo de descanso por cada cuatro (4) horas o una fracción mayor de este número. Sin embargo, no será obligatorio autorizar un período para descansar para empleados cuyo tiempo de trabajo total diario sea inferior a tres horas y media (3½). El tiempo de período de descanso autorizado se contará como horas trabajadas y no se podrá descontar del sueldo.

(B) Si un empleador no proporciona al empleado un período de descanso según las disposiciones aplicables de esta orden, el empleador deberá pagar al empleado una (1) hora de pago a la tarifa de compensación regular del empleado por cada día laboral en que el empleado no se tome un período de comida.

(C) Sin embargo, los empleados con responsabilidad directa por niños menores de 18 años de edad o que no estén emancipados del sistema de crianza y guarda y que, en cualquier caso, estén recibiendo cuidado residencial las 24 horas y los empleados de centros de cuidado residencial las 24 horas para personas mayores, ciegas o con discapacidad del desarrollo, podrán pedir a un empleado, sin estar sujetos a una sanción, que se quede en las instalaciones y ejerza la supervisión general de los residentes durante los períodos para descansar si el empleado es el único a cargo de los residentes. El empleador autorizará y permitirá otro período para descansar cuando a un empleado se le pida afirmativamente interrumpir su descanso para responder a las necesidades de los residentes.

13. VESTUARIOS Y ÁREAS DE DESCANSO

(A) Los empleadores deberán proporcionar consignas (lockers), armarios o mobiliario equivalente para que los empleados guarden su ropa de calle durante las horas de trabajo, y cuando sea necesario, para guardar su ropa de trabajo durante las horas en que no tienen que trabajar. Si la ocupación exige cambiarse de ropa, deberá haber vestuarios o un espacio equivalente para que los empleados se cambien de ropa con privacidad y comodidad razonable. Estas áreas o espacios deberán estar adyacentes pero separadas de los baños y deberán mantenerse limpios.

ATENCIÓN: Esta sección no se aplicará a los vestuarios e instalaciones de almacenamiento regulados por el Consejo de normas de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

(B) Deberán existir zonas de descanso adecuadas en un área separada de los baños y estas tendrán que estar disponibles para los empleados durante las horas de trabajo.

14. ASIENTOS

(A) Todos los empleados que trabajen deberán disponer de sillas adecuadas cuando la naturaleza del trabajo permita razonablemente el uso de asientos.

(B) Cuando los empleados no estén dedicados a tareas activas propias de su empleo y la naturaleza del trabajo exija estar de pie, deberá haber un número adecuado de asientos adecuados a una proximidad razonable del área de trabajo y se permitirá a los empleados usar dichos asientos cuando no interfiera con el desempeño de sus funciones.

15. TEMPERATURA

(A) La temperatura mantenida en cada área de trabajo deberá ofrecer una comodidad razonable consistente con los estándares del sector para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado.

(B) Si el proceso de trabajo genera calor o humedad excesivos, el empleador adoptará todas las medidas factibles para reducir el calor o humedad excesivos a un nivel que permita una comodidad razonable. Cuando la naturaleza del empleo requiera una temperatura inferior a 60° F., deberá existir una sala calefaccionada a la que los empleados puedan retirarse para calentarse, y dicha sala deberá mantenerse a una temperatura no inferior a 68°.

(C) Deberá mantenerse una temperatura no inferior a 68° en los baños, zonas de descanso y vestuarios durante el horario de uso.

(D) Las directrices federales y estatales sobre energía prevalecerán en caso de conflicto con las disposiciones de este artículo.

16. ASCENSORES

Se deberá proporcionar un ascensor, escaleras o servicio similar adecuado de conformidad con los estándares generales de la industria y adecuado para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado cuando los empleados trabajen a cuatro pisos más arriba o más abajo del nivel del suelo.

17. EXENCIONES

Si, en opinión de la División después de la correspondiente investigación, se descubre que la aplicación de alguna disposición contenida en el Artículo 7, Registros; Artículo 12, Períodos para descansar; Artículo 13; Vestuarios y áreas de descanso; Artículo 14, Asientos; Artículo 15, Temperatura; o Artículo 16, Ascensores, no afectaría materialmente al bienestar o comodidad de los empleados y supondría una dificultad excesiva para el empleador, se podrá otorgar una exención a discreción de la División. Dichas exenciones tendrán que otorgarse por escrito para ser efectivas y podrán revocarse tras dar un aviso razonable por escrito. La solicitud de exención deberá hacerla el empleador o el empleado y/o el representante de los empleados por escrito a la División. Se deberá exhibir una copia de la solicitud en el lugar de trabajo en el momento en que la solicitud sea registrada en la División.

18. PRESENTACIÓN DE INFORMES

(Véase Código Laboral de California, Artículo 1174(a))

19. INSPECCIÓN

(Véase Código Laboral de California, Artículo 1174)

20. MULTAS

(Véase Código Laboral, Artículo 1199)

(A) Además de las otras sanciones civiles establecidas por la ley, todo empleador o cualquier persona que actúe en nombre del empleador, que infrinja, o cause que se infrinjan las disposiciones de esta orden, estará sujeto a la multa civil de:

(1) Violación inicial - \$50.00 por cada empleado que haya recibido un sueldo inferior por cada período de pago durante el cual el empleado recibió un sueldo inferior además de la cantidad suficiente para recuperar el sueldo impago.

(2) Violaciones subsiguientes - \$100.00 por cada empleado que haya recibido un pago inferior al legal por cada período de pago durante el cual el empleado recibió un sueldo inferior al legal además de la cantidad suficiente para recuperar el sueldo impago.

(3) El empleado afectado recibirá el pago de todo el sueldo recuperado.

(B) La Comisionada Laboral también podrá emitir citaciones de conformidad con el Artículo 1197.1 del Código Laboral de California por el no pago de horas extra en violación de esta orden.

21. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta orden, o de cualquier artículo, apartado, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta orden fuera considerada inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por el estatuto, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas y seguirán plenamente vigentes como si la parte considerada inválida o inconstitucional no hubiera sido incluida en la orden.

22. EXHIBICIÓN DE LA ORDEN

Todo empleador deberá exhibir una copia de esta orden en una zona frecuentada por los empleados donde pueda ser leída fácilmente durante el día laboral. En el caso de que la ubicación del lugar de trabajo u otras condiciones hagan imposible exhibir la orden, todo empleador deberá mantener una copia de esta orden y ponerla a disposición de todo empleado previa petición.

LAS PREGUNTAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO de las ordenes e informes de infracciones de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission) deberían dirigirse a la Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office). En el reverso de esta orden sobre sueldos se incluye una lista de oficinas. La información sobre la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a usted, puede encontrarla en la internet en <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> o buscando "California Labor Commissioner's Office" en internet o en cualquier directorio. La Comisionada Laboral tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys.

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

The Department of Industrial Relations will make summaries of wage and hour requirements in this Order available in Spanish, Chinese, Korean and certain other languages when it is feasible to do so. Mail your request for such summaries to the Department at: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

RESÚMENES EN OTROS IDIOMAS

El Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations) elaborará resúmenes de las exigencias de sueldo y horario incluidas en esta Orden que estarán disponibles en español, chino, coreana y algunos otros idiomas cuando sea posible. Envíe su solicitud para recibir dichos resúmenes al Departamento a: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

其他语言摘要

劳资关系部将在可行的情况下以西班牙语、中文、韩语和某些其他语言提供本命令中工资和工时要求的摘要。将您对此类摘要的要求邮寄至该部门：邮政信箱 420603，旧金山，CA 94142-0603。

다른 언어 요약본

산업관계부는 본 명령의 임금과 시간 요약본을 제작하여 스페인어와 중국어 한국어인, 기타 실질적으로 이용 가능한 특정 언어로 이용할 수 있게 할 것입니다. 요약본이 필요하다면 다음의 저희 부서로 신청하세요: 사서함 420603, 샌프란시스코, CA 94142-0603.

Department of Industrial Relations
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

Para mayor información o para registrar sus quejas, puede visitar <https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html> contactar al Estado de California en las siguientes oficinas de departamento:

La **Oficina de la Comisionada Laboral (California Labor Commissioner's Office)**, también es conocida como la **División de cumplimiento de normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)**

BAKERSFIELD

Labor Commissioner's Office/DLSE
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

REDDING

Labor Commissioner's Office/DLSE
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SAN JOSE

Labor Commissioner's Office/DLSE
224 Airport Parkway, Suite 300
San Jose, CA 95110
408-277-1266

EL CENTRO

Labor Commissioner's Office/DLSE
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92243
92243
760-353-0607

SACRAMENTO

Labor Commissioner's Office/DLSE
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SANTA ANA

Labor Commissioner's Office/DLSE
2 MacArthur Place Suite 800
Santa Ana, CA 92707
714-558-4910

FRESNO

Labor Commissioner's Office/DLSE
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

SALINAS

Labor Commissioner's Office/DLSE
950 E. Blanco Rd., Suite 204
Salinas, CA 93901
831-443-3041

SANTA BARBARA

Labor Commissioner's Office/DLSE
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

LONG BEACH

Labor Commissioner's Office/DLSE
1500 Hughes Way, Suite C-202
Long Beach, CA 90810
(562) 590-5048

SAN BERNARDINO

Labor Commissioner's Office/DLSE
464 West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SANTA ROSA

Labor Commissioner's Office/DLSE
50 "D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

LOS ANGELES

Labor Commissioner's Office/DLSE
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330

SAN DIEGO

Labor Commissioner's Office/DLSE
7575 Metropolitan Dr., Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Labor Commissioner's Office/DLSE
3021 Reynolds Ranch Parkway, Suite 160
Lodi, California 95240
209-948-7771

OAKLAND

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

SAN FRANCISCO

Labor Commissioner's Office/DLSE
455 Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

VAN NUYS

Labor Commissioner's Office/DLSE
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

OAKLAND – HEADQUARTERS

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 1302
Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

EMPLEADORES: No envíen copias de sus papeletas de votación o procedimientos de votación de semana laboral alternativa.

Teléfono principal sobre sueldos (415) 703-4774

Solo los resultados de la votación sobre la semana alternativa deberían enviarse a:

Department of Industrial Relations
Office of Policy, Research and Legislation
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603
(415) 703-4780