



# ANUNCIO OFICIAL

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL

ORDEN N.º 14-2001

QUE REGULA

SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN

# OCUPACIONES AGRÍCOLAS

*Efectiva a partir del 1º de enero de 2002 según 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. Artículos 1(F), 1(G), 3(A), 3(B), 3(C), 3(E) y 11 enmendados y republicados en vigor desde el 1º de enero de 2017, de conformidad con los Estatutos de 2016, AB 1066, Capítulo 313 y el artículo 864 del Código Laboral. Artículo 6 modificado y re-publicado de conformidad con SB 639, Capítulo 339, Estatutos de 2021, en vigor a partir del 1 de enero de 2022. Los artículos 1(F), 1(H), 2(I)-(J), 2(N), 4(E), 7(B), 7(D), 9(B), 10(F)-(H), 11, 12, 13, 18 y 20 relativos a los pastores de ovejas y pastores de cabras modificados y republicados de conformidad con SB 156, Capítulo 569, Estatutos 2022 en vigor a partir del 27 de septiembre de 2022, SB 143, Capítulo 196, Estatutos de 2023 en vigor a partir del 13 de septiembre de 2023, y los artículos 2695.2 y 2695.4 del Código Laboral.*

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

Visite [www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov)



Por favor colocar el aviso mostrando este lado

## ANUNCIO OFICIAL

Efectiva a partir del 1º de enero de 2002 según 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. Artículos 1(F), 1(G), 3(A), 3(B), 3(C), 3(E) y 11 enmendados y re-publicados en vigor desde el 1º de enero de 2017, de conformidad con los Estatutos de 2016, AB 1066, Capítulo 313 y el artículo 864 del Código Laboral. Artículo 6 modificado y re-publicado de conformidad con SB 639, Capítulo 339, Estatutos de 2021, en vigor a partir del 1 de enero de 2022. Los artículos 1(F), 1(H), 2(I)-(J), 2(N), 4(E), 7(B), 7(D), 9(B), 10(F)-(H), 11, 12, 13, 18 y 20 relativos a los pastores de ovejas y pastores de cabras modificados y republicados de conformidad con SB 156, Capítulo 569, Estatutos 2022 en vigor a partir del 27 de septiembre de 2022, SB 143, Capítulo 196, Estatutos de 2023 en vigor a partir del 13 de septiembre de 2023, y los artículos 2695.2 y 2695.4 del Código Laboral.



### COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL

ORDEN N.º 14-2001

QUE REGULA

SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN

## OCUPACIONES AGRÍCOLAS

**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 vuelve a publicar el sueldo mínimo y los créditos por alimentación y alojamiento en las Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial como resultado de la legislación promulgada (SB 3, Cap. 4, Estatutos de 2016, sección enmendada 1182.12 del Código Laboral de California, y AB 1835, Cap. 230 de los Estatutos de 2006 que añade las secciones 1182.12 y 1182.13 al Código Laboral de California). El Departamento de Relaciones Industriales también actualizó la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission Order) de conformidad con la legislación promulgada (AB 1066, Cap. 313, Estadísticas de 2016, que añade los artículos 857 a 864 al Código Laboral de, SB 639, Cap. 339, Estadísticas 2021 que modifica los artículos 1191 y 1191.5 del Código Laboral, AB 156, Capítulo 569, Estadísticas de 2022, que modifica los artículos 2695.1 y 2695.2, y añade los artículos 2695.3 y 2695.4 al Código Laboral, y SB 143 (Cap. 196, Estadísticas 2023) que modifica además los artículos 2695.3 y 2695.4 del Código Laboral). Las actualizaciones, enmiendas y re-publicaciones no hacen otros cambios a esta orden.

Los empleadores y representantes de las personas que trabajan en este sector y las ocupaciones a las que se aplica esta orden deberían tener en cuenta que, excepto por lo dispuesto el Artículo 860 del Código del Trabajo de California y la subdivisión (a) del Artículo 862 del Código Laboral, lo que se refleja en el Artículo 3 de esta orden, todas las otras disposiciones de la División 2, Parte 2, Capítulo 1 del Código del Trabajo (que comienza con el Artículo 500) relativa a la compensación por las horas extra de trabajo (*overtime*) que se aplica a los trabajadores de una ocupación agrícola a partir del 1º de enero de 2017. (Véase Código Laboral Artículo 861.) Allí donde esta orden sea incompatible con la División 2, Parte 2, Capítulo 6 del Código del Trabajo (la Ley escalonada de horas extra para trabajadores agrícolas de 2016 [Phase-In Overtime for Agricultural Workers Act of 2016], que incorpora el Capítulo 1 tal como se indica), prevalecerá el Capítulo 6 del Código Laboral, incluidas las fechas de entrada en vigor aplicables, a menos que esta orden establezca mayores protecciones o beneficios para los empleados agrícolas. (Véase Código Laboral Artículo 864.)

### 1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en el sector agrícola ya sea se les pague por hora, por pieza, por comisión u otro sistema, excepto que:

- (A) Ninguna disposición de esta orden se aplicará a un empleado que participe en trabajo que sea principalmente intelectual, gerencial o creativo, y que requiera el ejercicio de discreción y juicio independiente y para los cuales la remuneración no sea inferior a dos (2) veces el sueldo mínimo estatal mensual para el empleo a tiempo completo.
- (B) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a una persona que sea madre/padre, cónyuge, hijo biológico o hijo adoptado legalmente del empleador.
- (C) La Sección 5 de esta orden no se aplicará a ningún empleador que emplee a menos de cinco (5) personas cubiertas por esta orden. Si en algún momento durante el año calendario un empleador tiene cinco (5) o más empleados cubiertos por esta orden, cada disposición de dicha orden, incluida la Sección 5, Pago por tiempo de presentación, se aplicará a ese empleador durante ese año calendario.
- (D) Ninguna disposición de esta orden se aplicará a un empleado cubierto por la Orden n.º 8 o la Orden n.º 13, relacionados con los sectores que manipulan productos después de la cosecha.
- (E) 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).

- (F) Las Secciones, 4(A)-(D), 5, 6, 9(A), y 11(B) de esta orden no se aplicarán a un empleado que realice trabajos como “pastor de ovejas” o, a partir del 27 de septiembre de 2022, esté contratado para trabajar como “pastor de cabras”, ya que esa ocupación se define en la Sección 2(N). La Sección 3(A)(1) se aplicará a pastores de ovejas empleados por grandes empleadores (más de 25 empleados) a partir del 1º de enero de 2019, y la Sección 3(A)(2) se aplicará a los pastores de ovejas o pastores de cabras empleados por pequeños empleadores (25 o menos empleados) a partir del 1º de enero de 2022. En caso contrario, esta orden, incluida la Sección 4(A), se aplicará a cualquier semana laboral durante la cual el pastor de ovejas o el pastor de cabras empleado esté contratado en un trabajo agrícola no pastoral u otro tipo de trabajo.
- (G) La Sección 3 de esta orden no se aplicará a los empleados con licencia de acuerdo al Artículo (comenzando con la Sección 7850) del Capítulo 1 de la Parte 3 de la División del Código de pesca y caza (Fish and Game Code) que trabaja como miembro de una tripulación en un barco pesquero comercial. La Sección 3(A)(2) se aplicará a miembros de una tripulación con licencia empleados por un empleador grande (más de 25 empleados) a partir del 1º de enero de 2019, y la Sección 3(A)(3) se aplicará a los miembros de una tripulación con licencia empleados por pequeños empleadores (25 o menos empleados) a partir del 1º de enero de 2022.
- (H) Las disposiciones de esta orden que solo se refieren a los pastores de cabras, en vigor desde el 27 de septiembre de 2022, vencerá el 1 de julio de 2026 y en adelante los pastores de cabras estarán protegidos por las disposiciones generales de esta orden a menos que la Legislatura modifique los artículos 2695.3 y 2695.4 del Código Laboral para extender disposiciones especiales a los pastores de cabras.

## 2. DEFINICIONES

- (A) “Comisión” se refiere a la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission) del Estado de California.
- (B) “División” se refiere a la División de cumplimiento de estándares laborales (Division of Labor Standards Enforcement) del Estado de California.
- (C) “Emplear” significa contratar, soportar o permitir trabajar.
- (D) “Empleado en una ocupación agrícola” se refiere a cualquiera de las siguientes ocupaciones descritas:
  - (1) La preparación, cuidado y tratamiento del terreno agrícola, canalización o zanjas, incluido el nivelado para fines agrícolas, labrar o arar con disco y fertilizar el suelo;
  - (2) El arado y plantación de cualquier materia prima de la agricultura u horticultura;
  - (3) El cuidado de cualquier materia prima de agricultura u horticultura; tal como se usa en esta subdivisión, “cuidado” se refiere, entre otras cosas, al cultivo, irrigación, control de malezas, aclareos, calentamiento, poda o atado, fumigar, rociado o espolvoreo;
  - (4) La cosecha de cualquier materia prima de agricultura u horticultura, incluyendo entre otros, la recogida, corte, trilla, siega, tocar, picado de terreno, agrupamiento, embalaje, formación de bolas, empaquetado en terreno y colocación en contenedores de campo o en el vehículo en el cual se trasladará el bien, y transporte a la granja o al lugar de primer procesamiento o distribución;
  - (5) El ensamblaje y almacenamiento de cualquier materia prima de agricultura u horticultura, incluido pero no limitado a, cargar, apartar en la carretera, depositar, amontonar, atar y apilar;
  - (6) La cría, alimentación y gestión de ganado, animales de piel, aves, peces, moluscos e insectos incluidos pero no limitado a rebaño, alojamiento, incubación, ordeñar, esquila, manipular huevos y extraer miel;
  - (7) La recolección de peces, tal como se define en la Sección 45 del Código de pesca y caza, para la venta comercial;
  - (8) La conservación, mejoramiento o mantenimiento de esa granja y sus herramientas y equipo.
- (E) “Empleado” significa cualquier persona empleada por un empleador.
- (F) “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.
- (G) “Horas trabajadas” significa el tiempo durante el cual un empleado está sujeto al control de un empleador, e incluye todo el tiempo que el empleado es soportado o se le permite trabajar, independientemente de si se le exige hacerlo o no.
- (H) “Menor” significa, para los fines de esta Orden, toda persona menor de dieciocho (18) años.
- (I) “Trabajo no de pastoreo” se refiere a cualquier trabajo excepto el definido en la Sección 2(N) a continuación.
- (J) “Pastoreo de pasto abierto” se refiere, en general, al pastoreo en tierra no cultivada, pero que usa el forraje nativo (“buscar” alimentos herbáceos que estén disponible para el ganado o los animales de caza) para el consumo animal, e incluye terreno que haya sido reforestado natural o artificialmente para proporcionar cubierta de forraje que se maneja como vegetación de pastura. La pastura puede estar en terreno privado, federal o estatal. Típicamente, el terreno no solo no está cultivado sino que no es apropiado para cultivar debido a que es rocoso, semiárido o pobre en general. Además, se requieren muchos acres de terreno de pastoreo para alimentar a una unidad animal (cinco ovejas) durante un mes. Por su propia naturaleza, el pastoreo de pasto abierto se realiza en amplias extensiones de terreno, como de miles de acres.
- (K) “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.
- (L) “Base de Pago por pieza” es un método de pago basado en unidades de producción o una fracción de la misma.
- (M) “Principalmente” según se usa en el Artículo 1, Aplicabilidad, significa más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.
- (N) “Pastor de ovejas” o “pastor de cabras” se refiere a una persona que está empleada para hacer cualquiera de las siguientes tareas, incluido usando perros entrenados:
  - (1) Cuidar de ovejas o cabras pastando o ramoneando en pasto o pastizal.
  - (2) Mover a ovejas o cabras en y por un área asignada para pastoreo o ramoneo.
  - (3) Evitar que las ovejas o cabras se vayan o se pierdan.

- (4) Proteger a las ovejas o cabras contra los depredadores y evitar que coman plantas venenosas.
- (5) Asistir en el nacimiento, amarre o esquila de las ovejas o en el cuidado de los cabritos.
- (6) Dar agua o raciones de alimento suplementarias a las ovejas o cabras.
- (O) "Turno" significa el horario de trabajo designado para un empleador, con una hora designada de inicio y otra de salida.
- (P) "Turno partido" significa un horario de trabajo, interrumpido por periodos sin trabajo no pagados, establecido por el empleador, aparte de los periodos para comer o descansar establecidos de buena fe.
- (Q) "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.
- (R) "Día laboral" significa todo período de 24 horas consecutivo que comienza a la misma hora cada día calendario.
- (S) "Semana laboral" 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) Las siguientes disposiciones sobre horas extra son aplicables a los empleados de dieciocho (18) años de edad o más y a los empleados de dieciséis (16) o diecisiete (17) de edad que no estén obligados legalmente a asistir a la escuela:

(1) Para los empleadores con más de 25 empleados:

- (a) A partir del 1º de enero de 2019, un empleado no podrá ser trabajar más de nueve y media (9½) horas por día laboral o cincuenta y cinco (55) horas por semana laboral, a menos que el empleado reciba un pago de una y medio (1½) veces la tarifa de pago normal de ese empleado por todas las horas trabajadas que superen las nueve y media (9½) horas en un día laboral o más de cincuenta y cinco (55) horas en una semana laboral.
- (b) A partir del 1º de enero de 2020, un empleado no podrá ser trabajar más de nueve (9) horas por día laboral o cincuenta (50) horas por semana laboral, a menos que el empleado reciba un pago de una y medio (1½) veces la tarifa de pago normal de ese empleado por todas las horas trabajadas que superen las nueve (9) horas en un día laboral o más de cincuenta (50) horas en una semana laboral.
- (c) A partir del 1º de enero de 2021, un empleado no podrá ser trabajar más de ocho y media (8½) horas por día laboral o cuarenta y cinco (45) horas por semana laboral, a menos que el empleado reciba un pago de una y medio (1½) veces la tarifa de pago normal de ese empleado por todas las horas trabajadas que superen las ocho y media (8½) horas en un día laboral o más de cuarenta y cinco (45) horas en una semana laboral.
- (d) A partir del 1º de enero de 2022, un empleado no podrá trabajar más de ocho (8) horas por día laboral ni más de cuarenta (40) horas por semana laboral, a menos que el empleado reciba un pago de una y medio (1½) veces la tarifa de pago normal de ese empleado por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas en un día laboral o más de cuarenta (40) horas en una semana laboral y el doble de la tasa de sueldo normal del empleado por todas las horas trabajadas que superen las doce (12) horas en un día laboral.

(2) Para los empleadores de 25 empleados o menos:

- (a) A partir del 1º de enero de 2022, los estándares y compensación por horas extra en el apartado (1)(a) anterior, se aplicarán a cualquier empleado que trabaje más del límite de horas especificado en un día laboral o una semana laboral.
- (b) A partir del 1º de enero de 2023, los estándares y compensación por horas extra en el apartado (1)(b) anterior, se aplicarán a cualquier empleado que trabaje más del límite de horas especificado en un día laboral o una semana laboral.
- (c) A partir del 1º de enero de 2024, los estándares y compensación por horas extra en el apartado (1)(c) anterior, se aplicarán a cualquier empleado que trabaje más del límite de horas especificado en un día laboral o una semana laboral.
- (d) A partir del 1º de enero de 2025, los estándares y compensación por horas extra en el apartado (1)(d) anterior, se aplicarán a cualquier empleado que trabaje más del número de horas especificado en un día laboral o una semana laboral.

(3) Para los empleadores de 25 empleados o menos:

(Véase Artículos 1391 y 1394 del Código Laboral de California)

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

(B) Todos los empleados cubiertos por esta orden no podrán trabajar en el séptimo (7º) día consecutivo de una semana laboral, a menos que el empleado reciba un pago de una y medio (1½) veces la tasa de sueldo normal por las primeras ocho (8) horas en el séptimo (7º) día consecutivo de trabajo y el doble de la tarifa regular de pago del empleado por cada hora trabajada que superen las ocho (8) en el séptimo (7º) día de trabajo en la semana laboral.

(C) Las disposiciones del apartado (A) anterior no se aplicarán a un empleado cubierto por esta orden durante cualquier semana en que más de la mitad del tiempo de trabajo de ese empleado se dedique a realizar las funciones de un irrigador. El apartado 3(A)(2) se aplicará a cualquier trabajador empleado por un empleador grande (más de 25 empleados) a partir del 1º de enero de 2019, y el apartado 3(A)(3) se aplicará a cualquier trabajador contratado por pequeños empleadores (25 o menos empleados) a partir del 1º de enero de 2022.

(D) 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 Reglamentos de California (California Code of Regulations), apartado 6.5, Artículo 1200 y los artículos subsiguientes, que regula el horario de los conductores.

(E) Este artículo no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido si dicho convenio estipula expresamente el sueldo, horas 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 normal por hora para esos empleados que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) del sueldo mínimo estatal.

(Véase Código Laboral de California, Artículo 514)

#### **4. SUELDO MÍNIMO**

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

- (1) Todos los empleadores, independientemente del número de empleados que tengan, deberán pagar a cada empleado sueldos que no podrán ser inferiores al siguiente:
  - (a) Dieciséis dólares (\$16.00) 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,
  - (b) Catorce dólares (\$14.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2021, y
  - (c) Trece dólares (\$13.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2020.
- (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,
  - (b) Trece dólares (\$13.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2021, y
  - (c) Doce dólares (\$12.00) por hora por todas las horas trabajadas, en vigor a partir del 1º de enero de 2020.

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 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 salario 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 (1) 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).

(E) El sueldo mínimo mensual para los pastores de oveja o los pastores de cabras empleados en un turno de trabajo de 24 horas programado regularmente en base a una semana de siete días "de guardia" será el siguiente:

- (1) Para los empleadores que empleen 26 empleados o más: en vigor desde el 1º de enero de 2024, \$2,844.48 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2023, \$2,755.48 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2022, \$2,666.68 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2021, \$2,488.97 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2020, \$2,311.24 al mes.
- (2) Para los empleadores que empleen 25 empleados o menos: en vigor desde el 1º de enero de 2024, \$2,844.48 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2023, \$2,755.48 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2022, \$2,488.97 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2021, \$2,311.24 al mes; en vigor desde el 1º de enero de 2020, \$2,133.52 al mes.

El pago del sueldo mínimo mensual no exime al empleador de la obligación de compensar por el trabajo de horas extras según lo exige el Artículo 3 de esta orden.

- (3) El sueldo pagado a los pastores de ovejas o los pastores de cabras no se podrá compensar con las comidas o el alojamiento proporcionado por el empleador.

#### **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 (2) horas de trabajo en la segunda presentación, se deberá pagar a dicho empleado dos (2) 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 renovar una licencia existente autorizando el empleo de una persona cuya capacidad de ganarse la vida esté impedida por una discapacidad física o una deficiencia mental que recibe un pago inferior al sueldo mínimo de conformidad con los requisitos en el artículo 1191(a) del Código Laboral. Dichas licencias solo se otorgarán mediante solicitud conjunta del empleador y el empleado o de un representante del empleado si lo tiene. Este apartado estará vigente solo hasta el 1º de enero de 2025, o hasta que se haga público el plan de retirada escalonada descrito en el Código Laboral, artículo 1191(c), lo que ocurra más tarde.

(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. Este apartado estará vigente solo hasta el 1º de enero de 2025.

(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) Los empleadores de pastores de ovejas o pastores de cabras deberán mantener información exacta con respecto a los pastores de ovejas o los pastores de cabras empleados, incluido un estado desglosado que muestre las tarifas de pago por pastoreo y todo trabajo agrícola o de otro tipo que no sea de pastoreo, todos los descuentos, fechas de períodos a pagar, nombre y número del seguro social (si lo tiene) del empleado y el nombre del empleador.

(C) 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.

(D) Todo empleador de pastores de oveja o pastores de cabras deberá informar anualmente al pastor de ovejas o al pastor de cabras de sus derechos y obligaciones según las leyes estatales y federales.

(E) 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 (3) 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.

## 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. 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 los acomodos de vivienda disponible para el empleado por ocupar a tiempo completo y que sea 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:						
<b>ALOJAMIENTO</b>						
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
<b>COMIDAS</b>						
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 harán descuentos por comidas no recibidas o por 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.

(F) Los párrafos (C), (D) y (E) de arriba no se aplicarán a los pastores de ovejas o los pastores de cabras. Todo empleador deberá proporcionar a cada pastor de ovejas o pastor de cabras no menos que el mínimo de beneficios mensuales de alimentos y alojamiento que los empleadores están obligados a proporcionar según las disposiciones del programa H-2A de la Ley federal de inmigración y nacionalidad [Artículo 1101 y subsiguientes de 8 del U.S.C.], o cualquier disposición posterior.

(G) Alojamiento en una vivienda fija: Un pastor de ovejas o un pastor de cabras que no practique el pastoreo de pasto abierto deberá disponer de una vivienda en un lugar fijo que cumplan con los siguientes estándares y requisitos:

(1) Retretes (que pueden incluir retretes portátiles) e instalaciones para el baño (que puede incluir una instalación portátil).

(2) Calefacción (que puede incluir una estufa de campamento u otras fuentes de calor).

(3) Iluminación interior.

(4) Agua potable fría y caliente.

(5) Instalaciones y utensilios para cocinar.

(6) Refrigeración para alimentos perecibles (que puede incluir neveras, siempre que se le entregue el hielo al pastor, según sea necesario, para mantener la temperatura continua necesaria para retrasar la descomposición y garantizar la seguridad de los alimentos).

(7) Inspecciones de vivienda en un sitio fijo: vivienda construida para los pastores de ovejas o los pastores de cabras en un lugar fijo será inspeccionada anualmente por el Departamento de desarrollo del empleo del Estado de California (State of California Employment Development Department) para el cumplimiento del Párrafo (F) de este artículo, a menos que el empleador reciba una notificación escrita del Departamento de desarrollo del empleo diciendo que no hay inspectores disponibles.

(H) Vivienda móvil: Cuando un pastor de ovejas o un pastor de cabras realiza pastoreo de ovejas o pastoreo de cabras en pasto abierto, el empleador deberá proporcionar una vivienda móvil que cumpla con todos los estándares específicos y requisitos de

inspección estipulados para viviendas móviles para pastores de ovejas o pastores de cabras según una de las siguientes normas, y se deberá aplicar la que otorgue mayor protección o beneficio:

(1) Requisitos de vivienda establecidos por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos vigente en ese momento (véase, 20 CFR artículo 655.235); o

(2) Requisitos de vivienda establecidos en los artículos 2695.2(f) o 1695.4(f) del Código Laboral.

Dicha vivienda deberá ser inspeccionada y autorizada anualmente por un inspector del Departamento de Desarrollo del Empleo (Employment Development Department) a menos que el empleador reciba una notificación escrita del Departamento de Desarrollo del Empleo diciendo que no hay inspectores disponibles.

## **11. PERÍODOS PARA COMER**

(A) Ningún empleador podrá emplear a una persona por un período de trabajo de más de cinco (5) horas sin dar al empleado un período para comer de no menos de 30 minutos, excepto en el caso que en un período de trabajo de no más de seis (6) horas se complete 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. Un empleador de un pastor de oveja o pastor de cabras puede ser eximido de esta obligación si no se puede proveer razonablemente un período para comer de 30 minutos porque no hay nadie disponible para sustituir al pastor de ovejas o pastor de cabras que atiende solo al rebaño ese día. Donde se pueda proveer un período para comer de 30 minutos, pero no sin interrupción, se permitirá al pastor de ovejas o pastor de cabras completar el período para comer durante ese día.

(B) Ningún empleador podrá emplear a una persona por un período de trabajo de más de diez (10) horas al día sin dar al empleado un segundo período para comer de no menos de 30 minutos, excepto que el total de horas trabajadas no sea más de 12 horas y entonces se podrá renunciar al segundo período para comer por consentimiento mutuo de empleador y empleado solo si no se ha renunciado al primer período para comer.

(Véase Código Laboral de California, Artículo 512)

## **12. PERÍODOS DE DESCANSO**

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. Este artículo se aplica a los pastores de ovejas o pastores de cabras en la medida factible.

## **13. ASIENTOS**

Cuando la naturaleza del trabajo permita razonablemente el uso de asientos, se proporcionarán asientos adecuados para los empleados que trabajen junto a o en una máquina.

## **14. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO APLICABLES A LOS PASTORES DE OVEJAS Y PASTORES DE CABRAS**

Los pastores de ovejas y los pastores de cabras deberán disponer de todo lo siguiente en cada lugar de trabajo:

(A) Servicio de correo regular, que, en el caso de lugares de pastoreo abierto, significará entrega de correo con una frecuencia no inferior a una vez cada siete días.

(B) Un medio apropiado de comunicación, incluido entre otros, radio y/o teléfono que permitirá a los pastores de ovejas y pastores de cabras comunicarse con empleadores, profesionales de salud, una emergencia relativa a la operación de pastoreo y con los reguladores gubernamentales. Los empleadores podrán cobrar a los pastores de ovejas y los pastores de cabras por todos los otros usos. Nada en este párrafo impedirá a un empleador a proporcionar medios de comunicación adicionales al pastor de ovejas o pastor de cabras que sean apropiados, porque los teléfonos o radios no tienen cobertura o no son operables por otro motivo.

(C) Acceso de visitas a una vivienda de lugar fijo y, cuando sea factible, a una vivienda móvil.

## **15. 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 11, Períodos para comer; Artículo 12, Períodos de descanso; Artículo 13, Asientos, no afecta materialmente el 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. La División archivará una copia de la solicitud.



## 16. PRESENTACIÓN DE INFORMES

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

## 17. INSPECCIÓN

(Véase Código Laboral de California, Artículo 1174)

## 18. MULTAS

(Véase Código Laboral de California, 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 por cada empleado que haya recibido un sueldo inferior por cada período de pago durante el cual el empleado recibió un sueldo inferior al debido, además de una cantidad suficiente para recuperar el sueldo no pagado.

(2) Violaciones subsiguientes - \$100 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.

(B) Cualquier empleador u otra persona que actúe en nombre del empleador que emplee pastores de ovejas y que les exija realizar funciones no relacionadas con el pastoreo estará sujeto a las siguientes sanciones:

(1) Violaciones iniciales: una sanción civil de una semana de sueldo calculada en base a una semana laboral de 60 horas y un sueldo no inferior al sueldo mínimo actual en vigor.

(2) Segunda violación: una sanción civil de un mes de sueldo calculado en base a un mes de 252 horas y un sueldo no inferior al sueldo mínimo actual en vigor.

(3) Tercera violación y subsiguientes: una sanción civil igual al costo del contrato de la orden laboral "H-2A" aprobada.

(C) Además de las otras sanciones civiles establecidas por la ley, todo empleador o cualquier persona que actúe en nombre del empleador, que viole, o cause que se violen las disposiciones de los artículos 2695.2 o 2695.4 del Código Laboral, incluidas las disposiciones de esta orden relativas a pastores de ovejas o pastores de cabras, estará sujeto a la multa civil de:

(1) Violación inicial - \$100.00 por cada empleado que haya recibido un sueldo inferior por cada período de pago durante el cual el empleado recibió un sueldo inferior al debido, además de una cantidad suficiente para recuperar el sueldo no pagado.

(2) Violaciones subsiguientes - \$250.00 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.

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

(E) 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.

## 19. 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.

## 20. 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. Una copia de esta orden deberá colocarse en un lugar visible y estar disponible en un idioma que el pastor de ovejas o el pastor de cabras pueda entender.

Atención: Autoridad citada: Artículos 864, 1173 y 1182.13, Código Laboral; y la Constitución de California, Sección XIV, Artículo 1. Referencia: Artículos 858, 859, 860, 861, 862, 864, 1182, 1182.12, 1182.13 y 1184 y 2695.2 del Código Laboral.

**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 한국어, 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  
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  
1700 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 4<sup>th</sup> 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. 10<sup>th</sup> 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.

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