



ANUNCIO OFICIAL

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL
ORDEN N.º 16-2001
QUE REGULA
SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN

CIERTAS OCUPACIONES EN
TERRENO EN LAS INDUSTRIAS DE
LA CONSTRUCCIÓN, PERFORACIÓN,
FORESTALES Y MINERAS

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

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

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



COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL

ORDEN N.º 16-2001

QUE REGULA

SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN

CIERTAS OCUPACIONES EN TERRENO EN LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, PERFORACIÓN, FORESTALES Y MINERAS

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 Órdenes de la IWC.

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en las ocupaciones en terreno de construcción, incluido entre otros, el trabajo que implica la alteración, demolición, edificación, excavación, renovación, remodelación, mantenimiento mejora y reparación para las cuales se requiera una licencia de contratista conforme a los Artículos 7025 y subsiguientes, Capítulo 9, División 3 del Código de negocios y profesiones de California (California Public Resources Code); perforación, incluido pero no limitado a todos los trabajos necesarios para perforar, establecer, reparar y adaptar pozos para la exploración o extracción del petróleo, gas o recursos hídricos; actividades madereras para las cuales se requiera una licencia de conformidad con los Artículos 4571 hasta 4586 del Código de Recursos Públicos de California (California Public Resources Code); y minería (no cubierta por el Artículo 750 y subsiguientes del Código Laboral), incluido todo el trabajo necesario para excavar y/o establecer orificios, canteras y minas de superficie o subterráneas para los fines de exploración o extracción de minerales no metálicos y mineral de hierro, carbón y materiales de construcción como piedras y gravilla, ya sea reciban pago por hora, pago por pieza, comisión u otro sistema, excepto que:

(A) Las disposiciones de los Artículos 3 a 11 de esta orden no se aplicarán a personas empleadas en puestos administrativos, ejecutivos o profesionales. Ninguna persona se considerará como empleada en capacidad administrativa, ejecutiva o profesional, a menos que la persona se dedique principalmente a las tareas que cumplen la prueba de la exención, y gane un sueldo mensual equivalente de no menos de dos (2) veces el sueldo mínimo estatal para empleo a tiempo completo. Las tareas que cumplen la prueba de la exención son una del siguiente grupo de condiciones:

(1) El empleado se dedica a un trabajo que es principalmente intelectual, gerencial o creativo y requiere el ejercicio de discreción y criterio independiente; o

(2) El empleado tiene licencia o está certificado por el Estado de California y se dedica a la práctica de algunas de las siguientes profesiones reconocidas: derecho, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería, enseñanza o contabilidad, o el empleado se dedica a una ocupación que es comúnmente conocida como una profesión artística o aprendida; no obstante, siempre que los farmacéuticos empleados en la práctica de farmacia, y enfermeros registrados empleados en la práctica de la enfermería no se consideren profesionales exentos, ni tampoco se les considerará exentos de cobertura para los fines de esta sección a menos que cumplan individualmente los criterios establecidos para la exención de empleados ejecutivos o administrativos.

(3) En la medida que no exista conflicto con la ley de California (el Artículo 515(e) del Código Laboral exige que un empleado se dedique "principalmente" al trabajo exento lo que significa más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado. Por consiguiente, no se aplicará la prueba de "función principal" establecida en los reglamentos federales), las tareas que cumplen la prueba de las exenciones administrativas y ejecutivas tal como se definen en los siguientes artículos del Código de reglamentos federales (Code of Federal Regulations, CFR) que estaban vigentes al momento de esta orden salarial: Título 29 del C.F.R. Artículos 541.1 (a)-(c), 541.102, 541.104, 541.105, 541.106, 541.108, 541.109, 541.111, 541.115, y 541.116 (que definen las tareas ejecutivas); Título 29 del C.F.R. Artículos 541.2 (a)-(c), 541.201, 541.205, 541.208, y 541.210 (que definen las aéreas administrativas).

(4) Para los fines de esta sección, "empleo a tiempo completo" significa un trabajo en que el empleado tiene que trabajar 40 horas a la semana.

(B) Excepto por lo dispuesto en los Artículos 1, Aplicabilidad; 2, Definiciones; 4, Sueldo mínimo; 9, Comida y alojamiento y 18, Sanciones, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguno de los trabajadores empleados directamente por el Estado o alguna de sus subdivisiones políticas, lo que incluye ciudades, condados o distritos especiales.

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

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

(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) Esta orden reemplaza cualquier orden laboral u ocupacional para aquellos empleados que trabajan en ocupaciones cubiertas por esta orden.

2. DEFINICIONES

(A) "Horario de semana laboral alternativa" significa todo horario de semana laboral propuesto por un empleador que tiene control sobre los sueldos, horarios y condiciones de trabajo de los empleados y ratificado por los empleados de una unidad de trabajo en una votación secreta neutral 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) "Ocupaciones de la construcción" se refiere a todas las clasificaciones laborales asociadas a la construcción que incluyen, entre otras, trabajos de alteración, demolición, edificación, excavación, renovación, remodelación, mantenimiento, y reparación, por el Código de negocios y profesiones de California (California Public Resources Code), División 3, Capítulo 9, Artículos 7025 y subsiguientes, y cualquier otra ocupación u oficio similar o relacionados con los anteriores.

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

(E) "Ocupaciones de perforación" se refiere a todas las clasificaciones laborales asociadas con el trabajo de exploración o extracción de petróleo, gas o recursos de agua incluidos, entre otros, instalación, establecimiento, adaptación, mantenimiento o reparación de pozos y bombas mediante barrenación, perforación, excavación, enyesado, cemento y limpieza para la extracción o transmisión de fluidos como agua, vapor, gases o petróleos.

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

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

(H) "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador.

(I) "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.

(J) "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.

(K) "Ocupaciones forestales" significa cualquier trabajo para el cual se requiere una licencia de operador de madera de conformidad con los Artículos 4571-4586 del Código de recursos propios de California (California Public Resources Code Sections), incluida la tala y retiro o ambas de madera u otros productos forestales de madera sólida, incluidos árboles de Navidad, de bosques madereros para fines comerciales, incluidos entre otros, construcción y mantenimiento de caminos, cortafuegos, cruce de arroyos, cruce de arroyos, desembarcaderos, trochas de arrastre, camas para la caída de árboles y supresión del peligro de incendios.

(L) "Ocupaciones mineras" se refiere a mineros y otras ocupaciones asociadas y relacionadas (no cubiertas por los Artículos 750 y subsiguientes del Código Laboral) necesarias para la excavación u operaciones en superficie y subterráneas en minas, canteras, tajos abiertos, usados para los fines de exploración o extracción de minerales no metálicos y mineral de hierro, carbón y materiales para construcción como piedra, gravilla y roca u otros materiales para manufactura o venta, ya sea reciban pago por hora, pago por pieza, comisión u otro sistema.

(M) "Menor" significa, para los fines de esta orden, cualquier persona menor de 18 años según lo definen los Artículos 1285-1312 y 1390-1399 del Código Laboral.

(N) "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. Un "vendedor externo" no incluye a los empleados que hacen entregas o visitas de servicio con el propósito de instalar, reemplazar, reparar, remover o reparar un producto.

(O) "Principalmente" significa más de la mitad del tiempo de trabajo de un empleado.

(P) "Semana laboral programada regularmente" significa un horario en que la duración del turno y el número de días de trabajo están pre-definidos de acuerdo a un horario de semana laboral alternativo.

(Q) "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.

(R) "Sueldos" según la definición de la Sección 200 del Código Laboral de California.

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

(T) "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.

(U) "Unidad de trabajo" significa todos los empleados no exentos de un único empleador de un oficio dado que comparten un lugar de trabajo común. Una unidad de trabajo puede consistir en un solo empleado siempre que se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable dispuestos en este apartado.

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. 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 e incluidas las 12 horas en un día laboral, y para las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7º) día laboral consecutivo 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 un cuarentavo (1/40) del sueldo semanal del empleado como la tarifa de pago regular del empleado.

(B) Horarios de semana laboral alternativa

(1) No se considerará que un empleador, que tenga control sobre los sueldos, horarios y condiciones de trabajo de los empleados, ha violado las disposiciones del Artículo 3, Horarios y Días de Trabajo, por instituir, de conformidad con los procedimientos de

votación establecidos en esta orden, una semana laboral alternativa programada regularmente de acuerdo a las siguientes condiciones:

(a) El horario de semana laboral alternativo organizará el trabajo de los empleados afectados en no más de diez (10) horas al día dentro de una semana laboral de 40 horas sin pago a los empleados afectados de una tarifa de compensación de horas extras de conformidad con este artículo.

(b) Un empleado afectado que trabaje más de ocho (8) horas pero no más de diez (10) horas en un día de conformidad con el horario de semana laboral alternativo adoptado de conformidad con esta sección recibirá una tarifa de compensación de horas extras de no menos de una y media (1½) veces la tarifa de pago regular del empleado por cualquier trabajo que se supere el horario programado regularmente establecido por un acuerdo de semana laboral alternativa y por todo trabajo que supere las 40 horas por semana.

(c) Se pagará una tarifa de compensación de horas extras de no menos del doble de la tarifa de pago regular del empleado por cualquier trabajo que supere las 12 horas al día y por cualquier trabajo que supere las ocho (8) horas en aquellos días laborales que se trabaje más allá de los días laborales programados regularmente y establecidos por el acuerdo de semana laboral alternativa.

(d) 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.

(e) Un empleador realizará los esfuerzos razonables por encontrar un horario de trabajo que no supere las ocho (8) horas por día laboral para acomodar a todo empleado afectado que fuera elegible para votar en una elección autorizada por esta sección y que no pueda trabajar en el horario alternativo establecido como resultado de dicha votación. Los empleados afectados por un cambio en las horas de trabajo derivado de la adopción de un horario de semana laboral alternativa no tendrán que trabajar en ese nuevo horario durante al menos 30 días después del anuncio de los resultados definitivos de la votación.

(f) Un empleador podrá, pero no estará obligado a, organizar 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 como resultado de esa votación.

(g) Un empleador deberá explorar 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 el Artículo 12940(j) del Código de gobierno (Government Code).

(h) Sin perjuicio del párrafo (B)(1), los subpárrafos (a)-(c), para empleados que trabajen en ocupaciones de producción, perforación y servicio de petróleo y gas en plataformas marinas, así como los empleados que trabajan en ocupaciones terrestres de separación de petróleo y gas, un horario de semana laboral alternativo podrá autorizar el trabajo de los empleados afectados de no más de 12 horas al día en una semana laboral de 40 horas sin el pago a los empleados afectados de una tarifa de compensación por horas extra. Los empleados que trabajan según un horario de semana laboral alternativa de conformidad con esta sección, recibirán una tarifa de compensación por horas extras de no menos de dos (2) veces su tarifa de pago regular en exceso del horario programado regularmente establecido por un acuerdo de semana laboral alternativa y por una y media (1½) veces la tarifa de pago regular por cualquier trabajo que supere las 40 horas por semana. Las otras disposiciones de esta sección, incluidas aquellas que rigen las votaciones, se aplicarán a estas ocupaciones.

(i) En ningún caso una semana laboral alternativa que requiera más de ocho (8) horas de trabajo al día podrá ser utilizada en contratos de obras públicas en violación de los Artículos 1810-1815 del Código Laboral.

(C) Procedimientos de votación

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

(1) Toda propuesta para un horario de semana laboral alternativa se realizará mediante un acuerdo escrito propuesto por un empleador que tenga control sobre los sueldos, horarios y condiciones de trabajo de los empleados afectados, aprobado en una votación secreta, a realizarse antes de realizar el trabajo, por una mayoría de al menos dos tercios (2/3) de los empleados afectados en la unidad de trabajo. 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. El empleador podrá proponer un horario único de trabajo que se convertiría en el horario estándar de los trabajadores en la unidad o un menú de opciones de horario de trabajo entre las cuales los empleados tendrán derecho a elegir. 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) La votación se realizará durante el horario de trabajo regular en el lugar de trabajo de los empleados. Los votos se enviarán a la última dirección conocida de cada empleado de la unidad de trabajo que no esté presente en el lugar de trabajo el día de la votación, pero que haya estado empleado por el empleador dentro de los últimos 30 días naturales inmediatamente anteriores al día de la votación.

(3) Antes de la votación secreta, todo empleador que proponga instituir un horario de semana laboral alternativa deberá notificar por escrito a los empleados afectados, incluidos los efectos del acuerdo propuesto para el sueldo, horario y beneficios de los empleados. Dicha divulgación incluirá reuniones, debidamente anunciadas, celebradas al menos 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 notificación 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. Se enviarán notificaciones a la última dirección conocida de todos los empleados en la unidad de trabajo de acuerdo con la disposición (2) de arriba. 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 durante el horario normal de trabajo 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. Tras una petición de un tercio (1/3) de los empleados afectados, se realizará una nueva votación secreta, siempre que hayan pasado seis (6) meses desde la votación que autorizó la semana laboral alternativa. Se requerirá un voto 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.

(6) Si el número de trabajadores que están empleados por lo menos 30 días en la unidad de trabajo que adoptó el horario de semana laboral alternativa aumenta en un 50 por ciento sobre el número de empleados que votaron para ratificar el horario de semana laboral alternativa propuesto por el empleador, el empleador deberá realizar una nueva votación de ratificación de conformidad con las reglas contenidas en este apartado (C).

(7) 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) en un plazo de 30 días desde que los resultados sean definitivos. El informe de los resultados de la votación también se deberá exhibir en el lugar de trabajo en un área frecuentada por los empleados donde pueda ser fácil de leer durante el día laboral. El informe incluirá el recuento definitivo de los votos, el tamaño de la unidad y la naturaleza del negocio del empleador. Los empleados que participen en la elección no podrán sufrir intimidación ni coerción. Sin embargo, nada en esta sección prohíbe al empleador expresar su postura respecto a la semana laboral alternativa a los empleados afectados. 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. La Comisión Laboral investigará toda supuesta violación de esta sección y si encuentra una violación grave anulará e invalidará el horario de semana laboral alternativa.

(D) Combinación de tarifas por horas extra. Nada en esta sección exige que un empleador combine más de una tarifa de compensación de horas extra con el fin de calcular la cantidad a pagar a un empleado por una hora de trabajo adicional.

(E) No discriminación. Ningún empleado podrá ser despedido ni se tomarán medidas disciplinarias en su contra por negarse a trabajar más de 72 horas en una semana laboral, excepto en caso de emergencia según lo definido en la Sección 2(F) de arriba.

(F) Tiempo de recuperación. 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. El empleado deberá presentar una solicitud escrita firmada cada vez que solicite tiempo de recuperación de trabajo conforme a esta subsección. 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 conforme a esta subsección. (Véase Código Laboral Artículo 513.)

(G) Un día de descanso cada siete días. 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).

(H) Convenios de negociación colectiva

(1) Los apartados (A), (B), (C), (D) y (E) de la Sección 3, Horario y Días de Trabajo no se aplicarán 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 aquellos empleados que no podrá ser inferior al 30 por ciento del sueldo mínimo estatal. (Véase Código Laboral Artículo 514).

(2) El apartado (F) del Artículo 3, Horario y Días de Trabajo se aplicará a cualquier empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido a menos que dicho convenio de negociación colectiva estipule otra cosa.

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.

5. PAGO POR TIEMPO DE PRESENTACIÓN

(A) Todos los viajes por orden del empleador que ocurran después de la primera ubicación donde el empleador requiere la presencia del empleado serán compensados a la tarifa de pago regular del empleado o, si corresponde, la tarifa con prima que puedan requerir las disposiciones del Artículo 510 y el Artículo 3, Horario y Días de Trabajo del Código Laboral (Labor Code) precedentes.

(B) Por cada día laboral en que un empleado deba presentarse al lugar de trabajo, pero no se le asigne trabajo o se le asigne menos de la mitad del trabajo del día habitual, el empleador deberá pagarle 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 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) Convenios de negociación colectiva. Esta sección se aplicará a todos los empleados cubiertos por un convenio de negociación colectiva válido, a menos que dicho convenio de negociación colectiva estipule expresamente otra cosa.

6. REGISTROS

(A) Todo empleador que tenga control sobre los sueldos, horario o condiciones de trabajo deberá mantener una información precisa respecto a cada empleado, incluidos los siguientes datos:

(1) Nombre completo, dirección del domicilio, ocupación y número del seguro social del empleado. La fecha de nacimiento del empleado, si tiene menos de 18 años de edad, y designación como menor. 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.

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

(3) El 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. 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) Todo empleador que tenga control sobre los sueldos, horario o condiciones de trabajo entregará a cada empleado dos veces al mes o al momento de pago del sueldo un resumen pormenorizado 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. (Véase Código Laboral Artículo 226). Esta información se entregará ya sea separadamente o como parte desprendible del cheque, giro o cupón mediante el cual se paga el sueldo al empleado.

(C) Todos los registros requeridos deberán estar en idioma inglés o en tinta o forma indeleble, fechados de forma correcta indicando mes, día y año. El empleador que tenga control sobre los sueldos, horario o condiciones de trabajo también deberá conservar dichos registros archivados en el lugar de trabajo o en una ubicación central por al menos tres años. Los registros del empleado deberán estar disponibles para inspección por el empleado previa solicitud razonable.

(D) Los empleadores que realicen trabajos en proyectos de obras públicas deberían consultar el Artículo 1776 del Código Laboral para requisitos adicionales de información de nómina.

7. DESCUENTOS DEL SUELDO

Ningún empleador podrá cobrar o descontar de un empleado ninguna parte del sueldo que se le pague a menos que dichos descuentos estén permitidos por la ley (Véase Artículos 220-226 del Código Laboral). El empleador o un agente del empleador no podrán cobrar un cargo por hacer efectivo un cheque de nómina.

8. 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.

(B) Si el empleador exige el uso de herramientas o equipo o estos son necesarios para el desempeño del trabajo, dichas herramientas y equipos serán proporcionados y mantenidos por el empleador, excepto que un empleado cuyo sueldo sea al menos dos (2) veces el sueldo mínimo pueda proporcionar y mantener herramientas manuales y equipo habitualmente necesario para el oficio o trabajo particular de conformidad con el Artículo 2802 del Código Laboral.

9. 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 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.

10. 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. (Véase Código Laboral Artículo 512).

(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 Artículo 512).

(C) En todos los lugares de trabajo el empleador deberá proporcionar un suministro adecuado de agua potable, jabón u otro agente de limpieza apropiado y toallas de papel de uso único para lavarse las manos.

(D) 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 convenio escrito entre las partes, se acuerde un período para comer pagado en el trabajo conforme al Artículo 512 del Código Laboral.

(E) Convenios de negociación colectiva. Los apartados (A), (B) y (D) del Artículo 10, períodos para comer, 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 aquellos empleados que no podrá inferior al 30 por ciento del sueldo mínimo estatal.

(F) 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. En los casos que un convenio de negociación colectiva válido estipule un mecanismo final y vinculante para resolver disputas respecto a la aplicación de las disposiciones sobre los períodos para comer, prevalecerá el convenio de negociación colectiva.

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. Nada en esta disposición impedirá que un empleado organice los períodos de descanso por etapas para evitar la interrupción del flujo de trabajo y para mantener operaciones continuas, o reorganice los períodos de descanso para que coincidan con pausas en el flujo de trabajo que ocurren en el transcurso del día laboral. 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 trabajadas o la fracción mayor de ese número. Los períodos de descanso se realizarán en las áreas designadas por el empleador, lo que puede incluir o estar limitado al área cercana al trabajo de los empleados.

(B) Los períodos de descanso no necesitan ser autorizados en circunstancias limitadas cuando la perturbación de las operaciones continuas pusiera en peligro el producto o proceso del trabajo. Sin embargo, el empleador permitirá recuperar el período de descanso perdido dentro del mismo día laboral o compensará al empleado por los diez (10) minutos perdidos de tiempo de descanso a su tarifa de pago regular dentro del mismo período de pago.

(C) No será necesario autorizar un período de descanso 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.

(D) 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. En los casos en que un convenio de negociación colectiva válido estipule un mecanismo final y vinculante para resolver disputas respecto a la aplicación de las disposiciones sobre los períodos de descanso, prevalecerá el convenio de negociación colectiva.

(E) Esta sección no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido a menos que dicho convenio de negociación colectiva estipule una protección equivalente.

12. ASIENTOS

Donde sea factible y consistente con los estándares aplicables del sector, todos los empleados que trabajen deberán tener asientos adecuados cuando la naturaleza del proceso y el trabajo realizado permita razonablemente el uso de asientos. Este artículo no deberá exceder los reglamentos promulgados por el Consejo de estándares de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

13. TEMPERATURA

La temperatura mantenida en cada área de trabajo interior deberá ofrecer una comodidad razonable consistente con los estándares del sector para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado. Este artículo no deberá exceder los reglamentos promulgados por el Consejo de estándares de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

14. ASCENSORES

Donde sea factible y consistente con los estándares generales del sector, se instalarán ascensores adecuados, escaleras o servicio similar consistente con los estándares generales del sector para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado, cuando los empleados trabajen a 60 pies (18 metros) o más por encima o por debajo del nivel del suelo. Este artículo no deberá exceder los reglamentos promulgados por el Consejo de estándares de salud y seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Standards Board).

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 6, Registros; Artículo 11, Períodos de descanso; Artículo 12, Asientos; Artículo 13, Temperatura; o Artículo 14, Ascensores, no afectaría 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. 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.

16. PRESENTACIÓN DE INFORMES

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

17. INSPECCIÓN

(Véase Código Laboral de California, Artículo 1174)

18. MULTAS

(A) Sanciones por violar las disposiciones de esta Orden. Todo empleador o cualquier persona que actúe en nombre del empleador, que viole, o cause que se violen, las disposiciones de esta orden, estará sometido a las sanciones civiles y penales estipuladas por la ley. Además, la violación de cualquier disposición de esta orden estará sujeta a la sanción civil que se indica a continuación:

(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. 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.

(B) Sanciones por violar las leyes de trabajo infantil. Todo empleador, o cualquier persona que actúe en nombre del empleador, estará sujeto a sanciones civiles desde \$500 a \$10,000, además de a las sanciones penales por violar las leyes de trabajo infantil. (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 violar las leyes de trabajo infantil). Los empleadores deberán preguntar en los distritos escolares de la zona sobre los permisos de trabajo exigidos para menores que asisten a la escuela.

(Además, véase Artículo 1199 del Código Laboral de California)

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.

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, coreano 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。请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 한국인, 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
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