



NOTIFICACIÓN OFICIAL

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL
ORDEN NÚMERO 14-2001
QUE REGULA
SUELDOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS
OCUPACIONES AGRÍCOLAS

Efectivo el 1 de Enero del 2002 como se enmienda

Secciones 4(A) y 10(C) enmendadas y republicadas por el Departamento de Relaciones Industriales, efectivo el 1 de Julio del 2014, de acuerdo a AB 10, Capitulo 351, Estatutos del 2013 y AB 1835, Capitulo 230, Estatutos del 2006

Esta Orden se Debe Colocar Donde los Empleados la Puedan Leer Fácilmente

Los empleadores deberán colocar esta notificación como lo harían con un calendario, abriéndola para desplegar el título y el texto oficial, y permitir que las otras páginas cuelguen sueltas para referencia y facilidad para leer.

• Por favor coloque para que este lado se vea •



NOTIFICACIÓN OFICIAL

Efectivo el 1 de Enero del 2002 como se enmienda
Secciones 4 (A) y 10 (C) enmendadas y republicadas por el Departamento de Relaciones Industriales,
efectivo el 1 de Enero de 2007, de acuerdo a AB 1835, Capítulo 230, Estatutos del 2006

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL

ORDEN NÚMERO 14-2001

QUE REGULA

SUELDOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS OCUPACIONES AGRÍCOLAS

TÓMESE NOTIFICACIÓN: A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de Relaciones Industriales enmienda y reimprime el sueldo mínimo y los créditos de comidas y vivienda en las Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial como resultado de legislación promulgada (AB 10, Capítulo 351, Estatutos del 2013, enmienda la sección 1182.12 del Código de Labor de California, y AB1835, Capítulo 230, Estatutos del 2006, que agrega las secciones 1182.12 y 1182.13 al Código de Labor de California). Las enmiendas y la republicación no hacen otros cambios a las Ordenes de IWC.

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a toda persona empleada en una ocupación agrícola ya sea que se le pague por tiempo, a destajo, comisión u otra base, excepto que:

(A) Ninguna disposición de esta orden se aplicará a ningún empleado que trabaja en trabajo que es principalmente intelectual, gerencial, o creativo, el cual requiere ejercicio de discreción y criterio independiente, y por el cual la remuneración es no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal mensual para empleo de jornada completa.

(B) Ninguna disposición de esta orden se aplicará a ningún individuo que sea padre, cónyuge, hijo, o hijo legalmente adoptado del empleador.

(C) La Sección 5 de esta orden no aplicará a ningún empleador que emplee menos de cinco (5) personas cubiertas por esta orden. Si en cualquier momento durante un año civil un empleador tiene cinco (5) o más empleados cubiertos por esta orden, toda disposición de esta orden, incluyendo la Sección 5, Reporte de pago de tiempo, se aplicará a ese empleador durante todo ese año civil.

(D) Ninguna disposición de esta orden se aplicará a ningún empleado cubierto por la orden No. 8 o la orden No. 13, relacionadas a industrias que manejan productos después de la cosecha.

(E) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ningún individuo que participe en un programa de servicio nacional, tal como

empleado está sujeto al control de un empleador, que incluye todo el tiempo en el que al empleado se le he dejado, o permitido trabajar, ya sea que se le requiera hacerlo o no.

(H) "Menor" significa, para propósitos de esta orden, cualquier persona menor de 18 años de edad.

(I) "Trabajo no de pastor" significa cualquier trabajo excepto el trabajo definido en la Sección 2(N) abajo.

(J) "Pastoreo en pradera" significa, por lo general, el pastar en terreno que no está cultivado, pero que produce forraje nativo ("renuevo" o alimentos herbáceos que están disponibles al ganado o animales silvestres) para consumo animal, e incluye terreno que es re-vegetado natural o artificialmente para proporcionar cobertura de forraje que se trata como vegetación de campo. La pradera puede estar en terreno privado, federal, o estatal. Típicamente, el terreno no solamente no es cultivado, sino que no es apto para cultivo porque es rocoso, poco profundo, semiárido, o inapropiado de alguna otra manera. También, muchos acres de terreno de campo se requieren para alimentar a una unidad animal (cinco ovejas) por un mes. Debido a su naturaleza, el pastoreo en pradera se lleva a cabo sobre terrenos extensos, tales como miles de acres.

(K) "Vendedores exteriores" significa cualquier persona, de 18 años de edad o mayor, que usual y regularmente trabaja más de la mitad del tiempo de trabajo alejado de la ubicación del negocio del empleador vendiendo artículos tangibles o intangibles u obteniendo pedidos o contratos para productos, servicios o uso de instalaciones.

(L) "Tasa a destajo" es un método de pago que se basa en unidades de producción o una fracción de tales.

(M) "Principalmente" como se usa en la Sección 1, Aplicabilidad, significa más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

(N) "Pastor" significa cualquier individuo que está empleado para hacer cualquiera de lo siguiente: cuidar rebaños de ovejas que pastan en pradera o pastorage; mueve ovejas a y alrededor en una área asignada para pastar; prevenir que las ovejas se desvíen o se pierdan, usar

(E) Esta sección no se aplicará a ningún empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva si dicho acuerdo dispone tasas de salario de gratificación por trabajo de sobre tiempo y una tasa de salario en efectivo para tal empleado de no menos de un dólar (\$1.00) por hora más que el salario mínimo.

4. SALARIOS MÍNIMOS

(A) Todo empleador pagará a cada empleado salarios de no menos de nueve dólares, (\$9.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de Julio del 2014, y no menos de diez dólares (\$10.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2016, excepto:

APRENDICES: A los empleados durante las primeras 160 horas de empleo en ocupaciones en las cuales no tienen experiencia similar o relacionada, se les puede pagar no menos del 85% del salario mínimo redondeado a los 5 centavos más cercanos.

(B) Todo empleador pagará a cada empleado, en el día establecido de nómina por el periodo involucrado, no menos del salario mínimo aplicable por todas las horas trabajadas durante el periodo de nómina, ya sea que la remuneración se mida por tiempo, pieza, comisión, o de alguna otra manera.

(C) Cuando un empleado trabaje un turno dividido, se le pagará una (1) hora de pago al salario mínimo además del salario mínimo para ese día de trabajo, excepto cuando el empleado reside en el lugar de empleo.

(D) Las disposiciones de esta Sección no se aplicarán a aprendices regularmente ligados por contrato bajo la División Estatal de Normas de Aprendizaje.

(E) A partir del 1 de Julio del 2001, el salario mínimo para todos los pastores será mil cincuenta dolares (\$1,050.00) por mes; a partir del 1 de Julio de 2002 el salario mínimo para todos los pastores será \$1,200.00 por mes. Los salarios pagados a los pastores no se compensarán con alimentos y albergue proporcionados por el empleador.

Ameri-Corps, llevado a cabo usando ayuda proveída bajo la Sección 12571 del título 42 del Código de los Estados Unidos. (Vea Estatutos 2000, Capítulo 365, que enmiendan la Sección 1171 del Código de labor.)

(F) Las Secciones 3, 4 (A)-(D), 5, 6, 9, 11, 12, y 13 de esta orden no se aplicarán a un empleado contratado que trabaje como un "Pastor," como esa ocupación se define en la Sección 2 (N). De otra manera, esta orden, incluyendo la Sección 4 (A), se aplicará a cualquier semana de trabajo durante la cual un empleado pastor trabaje en cualquier trabajo agrícola u otro que no sea como pastor.

(G) La Sección 3 de esta orden no se aplicará a un empleado con licencia de acuerdo al Artículo 3 (comenzando con la Sección 7850) del Capítulo 1 de la Parte 3 de la División 6 del Código de Pesca y Caza que trabaje como un miembro de tripulación en una embarcación pesquera comercial.

2. DEFINICIONES

(A) "Comisión" significa la Comisión de Bienestar Industrial del Estado de California.

(B) "División" significa la División de Enfortamiento de Normas Laborales del Estado de California.

(C) "Emplear" significa contratar, dejar trabajar, o permitir trabajar.

(D) "Empleado en una ocupación agrícola" significa cualquiera de las siguientes ocupaciones descritas:

(1) La preparación, cuidado, y tratamiento de terreno para cultivo, tubería, o zanjas, incluyendo nivelar para propósitos agrícolas, arar, abrir con disco, y fertilizar la tierra;

(2) El sembrar y plantar cualquier producto agrícola u hortícola;

(3) El cuidado de cualquier producto agrícola u hortícola; como se usa en este punto, "cuidado" incluye pero no se limita al cultivo, riego, control de yerbas, deshojar, calentar, podar, o atar, fumigar, rociar, y espolvorizar;

(4) La cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola, incluyendo pero no limitado a recoger, cortar, trillar, segar, desprender a golpes, cortar, hacer racimo, embalar en el campo, empaquetar en el campo, y poner en contenedores en el campo en los cuales el producto se acarreará, y transportará a la granja o a un lugar de primer proceso o distribución.

(5) Ensamblaje y almacenamiento de cualquier producto agrícola u hortícola, incluyendo pero no limitado a, cargar, poner a un lado de la carretera, poner en filas, amontonar, atar, y apilar;

(6) La cría, alimentación y manejo de ganado, animales de piel, aves, peces, moluscos, e insectos, incluyendo pero no limitado a reunir en manada, albergar, empollar, ordeñar, esquilarse, manipulación de huevos, y extracción de miel de abeja;

(7) Cosechar pescado, como se define en la Sección 45 del Código de Caza y Pesca, para venta comercial.

(8) La conservación, mejora o mantenimiento de tal granja y sus herramientas y equipo.

(E) "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador

(F) "Empleador" significa cualquier persona como se define en la sección 18 del Código de Labor, que directa o indirectamente, o a través de un agente o cualquier otra persona, emplea o ejerce control sobre los sueldos, horas, o condiciones de trabajo de cualquier persona.

(G) "Horas trabajadas" significa el tiempo durante el cual un

perros amaestrados para reunir a los desviados y proteger a las ovejas contra depredadores y comer plantas venenosas; asistir en dar a luz a las ovejas, descolar, y esquilarse; proporcionar agua o alimentos suplementarios a ovejas; o llevar a cabo el trabajo de un pastor de acuerdo a una orden de empleo aprobada presentada bajo las disposiciones de la Sección 101(a)(15)(H)(ii)(a) de la Ley de Inmigración y Nacionalidad federal (comúnmente referido como el programa "H-2A" (Vea la 8 U.S.C. Sección 1101 y siguientes), o cualesquiera disposiciones sucesoras.

(O) "Turno" significa horas designadas de trabajo para un empleado, con un tiempo designado para empezar y para terminar.

(P) "Turno dividido" significa un horario de trabajo el cual es interrumpido por periodos sin trabajar no pagados establecidos por el empleador, otros que no sean periodos establecidos de descanso y comidas.

(Q) "Sueldo" incluye toda cantidad por trabajo ejecutado por empleados de toda descripción, ya sea que la cantidad sea fija o se calcule por norma de tiempo, tarea, pieza, comisión, u otro método de cálculo.

(R) "Día de trabajo" significa cualquier 24 horas consecutivas empezando a la misma hora cada día civil.

(S) "Semana de trabajo" significa cualquier siete (7) días consecutivos, empezando en el mismo día civil cada semana. "Semana de trabajo" es un periodo fijo y regularmente recurrente de 168 horas, siete (7) periodos consecutivos de 24 horas.

3. HORAS Y DÍAS DE TRABAJO

(A) Las siguientes disposiciones de sobre tiempo son aplicables a empleados de 18 años de edad o mayores y empleados de 16 o 17 años de edad a los cuales no se les requiere por ley asistir a la escuela: tales empleados no serán empleados más de diez (10) horas en cualquier día de trabajo, o más de seis (6) días en cualquier semana de trabajo a menos que el empleado reciba una y media (1½) veces la tasa regular de pago de tal empleado por todas las horas trabajadas más de diez (10) horas en cualquier día de trabajo y por las primeras ocho (8) horas en el séptimo (7o) día de trabajo y doble la tasa regular de pago del empleado por todas las horas trabajadas más de ocho (8) el séptimo (7o) día de trabajo en la semana.

(Vea el Código de Labor de California, Secciones 1391 y 1394.)

(LAS INFRACCIONES DE LAS LEYES LABORALES DE NIÑOS están sujetas a sanciones civiles de \$500 a \$10,000 al igual que sanciones penales. Consulte las Secciones 1285 a 1312 y 1390 a 1399 del Código de Labor de California para restricciones adicionales sobre el empleo de menores y para descripciones de sanciones penales y civiles por la infracción de las leyes laborales de niños. Los empleadores deberán preguntar a los distritos escolares acerca de cualquier permiso de trabajo requerido.)

(B) Un empleado puede estar empleado por siete (7) días de trabajo en una semana de trabajo con no pago de sobretiempos requerido cuando el total de horas de empleo durante tal semana de trabajo no exceda 30 y el total de horas de empleo en cualquier día de trabajo particular no exceda seis (6).

(C) Las disposiciones del punto (A) arriba no se aplicarán a un empleado cubierto por esta orden durante cualquier semana en la cual más de la mitad del tiempo de tal empleado se dedique a llevar a cabo los deberes de un irrigador.

(D) Las disposiciones de esta sección no son aplicables a empleados cuyas horas de servicio están reglamentadas por:

(1) El Código de Reglamentos Federales del Departamento de Transporte de los Estados Unidos, Título 49, Secciones 395.1 a 395.13, Horas de servicio de conductores; o

(2) El Título 13 del Código de Reglamentos de California, Capítulo 6.5, Sección 1200 y las siguientes secciones, que regulan las horas de conductores.

5. REPORTE DE PAGO DE TIEMPO

(A) Cada día de trabajo que a un empleado se le requiera reportarse a trabajar y que se reporte, pero no se le ponga a trabajar o se le proporcione menos de la mitad del trabajo diario programado regular del empleado, al empleado se le pagará por la mitad del día de trabajo programado regular, pero en ningún caso menos de dos (2) horas ni más de cuatro (4) horas, a la tasa regular de pago del empleado, la cual será no menos del salario mínimo.

(B) Si a un empleado se le requiere reportarse a trabajar una segunda vez en cualquier día de trabajo y se le proporciona menos de dos (2) horas de trabajo al reportarse por segunda vez, a cada empleado tal se le pagará por dos (2) horas a la tasa regular de pago del empleado, la cual será no menos del salario mínimo.

(C) Las disposiciones de reporte de pago por tiempo de reportarse no son aplicables cuando:

(1) Las operaciones no pueden comenzar o continuar debido a amenazas a los empleados o propiedad; o cuando lo recomienden las autoridades civiles; o

(2) Los servicios públicos no suministran electricidad, agua, o gas, o hay una falla en los servicios públicos, o sistema de drenaje; o

(3) La interrupción del trabajo es causada por un acto de Dios u otra causa que no está dentro del control del empleador.

(D) Esta sección no se aplicará a un empleado que se le pague por estar en espera al cual se le llame a ejecutar trabajo asignado en una ocasión otra que la del tiempo de reportarse programada del empleado.

6. LICENCIAS PARA TRABAJADORES INCAPACITADOS

(A) Una licencia se puede emitir por la División autorizando el empleo de una persona cuya capacidad de ganar dinero está afectada por incapacidad física o deficiencia mental a menos que el salario mínimo. Tales licencias se concederán solamente bajo solicitud conjunta del empleador y el empleado y el representante del empleado, si es que hay alguno.

(B) Se emitirá una licencia especial a una organización sin fin de lucro tal como un taller protegido o instalación de rehabilitación fijando tasas mínimas especiales para permitir el empleo de tales personas sin requerir licencias individuales de tales empleados.

(C) Toda licencia y licencia especial tal se renovará anualmente o más frecuentemente a la discreción de la División.

(Ver el Código de Labor de California, Secciones 1191 y 1191.5.)

7. REGISTROS

(A) Todo empleador mantendrá información precisa con respecto a cada empleado incluyendo lo siguiente:

(1) Nombre completo, domicilio de hogar, ocupación y número de seguro social.

(2) Fecha de nacimiento, si es menor de 18 años, y designación como menor.

(3) Registro de tiempo mostrando cuándo empieza y termina cada periodo de trabajo del empleado. Periodos de comida, intervalos de turno dividido y el total de horas trabajadas también se registrarán. Los periodos de comida durante cuales las operaciones cesen y los periodos de descanso autorizados no se necesitan registrar.

(4) Los sueldos totales pagados cada periodo de nómina, incluyendo el valor de alimentos, albergue, u otra compensación en realidad proporcionados al empleado.

(5) El total de horas trabajadas en el periodo de nómina y

tasas de pago aplicables. Esta información se hará prontamente disponible al empleado a petición razonable.

(6) Cuando esté en operación un plan de tasas por pieza o incentivo, la tasas por pieza o una aplicación de la fórmula del plan de incentivo se proporcionará a los empleados. Se mantendrá un registro de producción preciso por el empleador.

(B) Los empleadores de pastores mantendrán información precisa con respecto a los empleados pastores, incluyendo un estado pormenorizado que muestre las tasas aplicables de pago por pastorear y cualquier trabajo agrícola u otro trabajo aplicable que no sea como pastor, toda deducción, fechas de periodo por el cual se les pague, nombre y número de seguro social (si es que alguno) del empleado, y nombre del empleador.

(C) Todo empleador proporcionará a cada empleado quincenalmente o en la ocasión de cada pago de sueldos, ya sea como una parte separable del cheque, giro, o vale para pagar los sueldos del empleado, o por separado, un listado pormenorizado por escrito que muestre: (1) todas las deducciones; (2) las fechas inclusivas del periodo por el cual se le paga al empleado; (3) el nombre del empleado o el número de seguro social del empleado; y (4) el nombre del empleador, si es que todas las deducciones hechas por órdenes escritas del empleado se pueden agregar y mostrar como un artículo.

(D) Todo empleador de un pastor anualmente notificará al pastor o pastora de sus derechos y obligaciones bajo la ley estatal y federal.

(E) Todo registro requerido estará en inglés y en tinta u otra forma legible, apropiadamente fechado, y se mantendrá archivado por el empleador por lo menos tres años en el lugar de empleo en una ubicación central dentro del Estado de California. Los registros de un empleado estarán disponibles para su inspección por el empleado.

8. DÉFICIT DE EFECTIVO Y OBJETOS QUEBRADOS

Ningún empleador hará ninguna deducción del sueldo ni le requerirá reembolso a ningún empleado por cualquier déficit de efectivo, artículos quebrados, o pérdida de equipo, a menos que se pueda mostrar que el déficit, rotura o pérdida fue causado por un acto deshonesto o voluntario, o por negligencia del empleado.

9. UNIFORMES Y EQUIPO

(A) Cuando se requiera por el empleador que el empleado use uniformes como condición de empleo, tales uniformes se proporcionarán y mantendrán por el empleador. El término "uniforme" incluye vestimenta y accesorios de diseño y color distintivo.

NOTA: Esta sección no se aplicará a vestimentas protectoras reglamentadas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional.

(B) Cuando se requieran por el empleador herramientas o equipo o son necesarios para la ejecución de un empleo, tales herramientas y equipo las proporcionará y mantendrá el empleador, excepto que un empleado cuyo sueldo sea por lo menos dos (2) veces el salario mínimo dispuesto aquí se le puede requerir proporcionar y mantener herramientas y equipo de mano que comúnmente se requieren por el oficio u ocupación. Este punto (B) no se aplicará a aprendizajes regularmente ligados por contrato bajo la División Estatal de Normas de Aprendizaje.

NOTA: Esta Sección no se aplicará a equipo protector y

grama H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad [8 U.S.C. Sección 1101 y siguientes], o cualesquiera disposiciones sucesoras.

(G) Sitios de vivienda fijos: A un pastor que no trabaje en pastorear en pradera se le proporcionará vivienda de sitio fijo que cumpla con todas las siguientes normas y requisitos:

(1) Retretes (lo cual puede incluir retretes portátiles) e instalaciones para bañarse (las cuales pueden incluir una instalación portátil).

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

(3) Alumbrado interior.

(4) Agua potable caliente y fría.

(5) Instalaciones y utensilios para cocinar.

(6) Refrigeración para comestibles que se puedan descomponer (lo cual puede incluir hieleras, bajo condición que se entregue hielo al pastor, según se necesite, para mantener una temperatura continua requerida para retrasar el deterioro y asegurar la seguridad de los alimentos).

(7) Inspecciones de viviendas de sitios fijos: las viviendas que se construyan para pastores en ubicaciones fijas serán inspeccionadas por el Departamento de Desarrollo de Empleo del Estado de California en cuanto a su cumplimiento con el Párrafo (F) de esta Sección, a menos que el empleador reciba una notificación por escrito del Departamento de Desarrollo de Empleo que no hay tales inspectores disponibles.

(H) Vivienda móvil: Cuando un pastor trabaje en pastoreo en pradera, el empleador proporcionará vivienda móvil que cumpla con todos los requisitos prescritos de normas e inspecciones para vivienda móvil para pastores por el Departamento de Labor de los Estados Unidos entonces en vigor. Tal vivienda será inspeccionada y aprobada anualmente por un inspector del Departamento de Desarrollo de Empleo a menos que el empleador reciba una notificación por escrito del Departamento de Desarrollo que no hay disponibles tales inspectores.

11. PERIODOS DE ALIMENTO

Todo empleador autorizará y permitirá a todos los empleados después de un periodo de trabajo de no más de cinco (5) horas tomar un periodo de alimento de no menos de 30 minutos, excepto cuando un periodo de trabajo de no más de seis (6) horas complete el día de trabajo el periodo de alimentos se puede renunciar por consentimiento mutuo del empleador y el empleado. A menos que al empleado se le releve de todo deber durante un periodo de alimento de 30 minutos, el periodo de alimento se considerará un periodo de alimento "trabajado" y se contará como tiempo trabajado. Un periodo de alimentos "trabajado" se permitirá solamente cuando la naturaleza del trabajo le previene a un empleado ser relevado de todo deber y cuando por un acuerdo mutuo por escrito las partes acuerden a un periodo de alimento pagado trabajado.

12. PERIODOS DE DESCANSO

Todo empleador autorizará y permitirá a todos los empleados tomar periodos de descanso, los cuales hasta donde sea posible serán a la mitad de cada periodo de trabajo. El tiempo del periodo de descanso autorizado se basará en las horas totales trabajadas diariamente a la tasa de diez (10) minutos de tiempo neto de descanso por cuatro (4) horas o

(B) Cualquier empleador o cualquier persona que actúe en nombre del empleador que emplee pastores y que les requiera trabajar en tareas que no son de pastor estará sujeto a las siguientes sanciones:

(1) Infracción inicial—una sanción civil de una semana de pago computada en una semana de trabajo de 60 horas y un salario de no menos que el salario mínimo en vigor.

(2) Segunda infracción—una sanción civil del pago de un mes computado en un mes de 252 horas y un salario de no menos que el salario mínimo en vigor.

(3) Tercera y subsiguiente infracción—Una sanción civil igual al costo del contrato de la orden de trabajo aprobada "H2A".

(C) El empleado afectado recibirá el pago de todos los sueldos recuperados.

(D) El Comisionado de Labor puede también emitir infracciones de acuerdo al Código de Labor de California Sección 1197.1 por no pagar los sueldos de sobre tiempo en violación de esta orden.

19. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta orden, o cualquier sección, punto, oración, cláusula, frase, palabra, o porción de la orden se declara inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por estatuto, el resto de las disposiciones de esta no se verán afectadas por esto, sino que se le seguirá dando fuerza y vigencia completa como si la parte así declarada inválida o inconstitucional no se hubiera incluido aquí.

20. COLOCACIÓN DE LA ORDEN

Todo empleador mantendrá una copia de esta orden colocada en un área frecuentada por los empleados donde la puedan ellos leer fácilmente durante el día de trabajo. Donde la ubicación del trabajo u otras condiciones hagan que esto sea poco práctico, todo empleador mantendrá una copia de esta orden y la hará disponible a todo empleado bajo petición.

dispositivos de seguridad o herramientas reglamentadas por la Junta de Normas de Seguridad y Salubridad Ocupacional.

(C) Se puede requerir un depósito razonable como seguridad para el regreso de los artículos proporcionados por el empleador bajo las disposiciones (A) y (B) de esta sección a la emisión de un recibo al empleado por tal depósito. Tales depósitos se harán de acuerdo a la Sección 400 y siguientes del Código de Labor o un empleador con la autorización escrita de antemano del empleado puede deducir del último cheque del empleado el costo de un artículo proporcionado de acuerdo a (A) y (B) arriba en caso que no regrese tal artículo. No se hará ninguna deducción en ningún momento por desgaste normal. Todos los artículos proporcionados por el empleador se regresarán por el empleado al completar el trabajo.

10. ALIMENTOS Y ALBERGUE

(A) "Alimento" significa una porción adecuada, bien balanceada de una variedad de alimentos sanos, nutritivos.

(B) "Albergue" significa alojamientos de vivienda disponibles para el empleado para que los ocupe por tiempo completo los cuales son adecuados, decentes, y sanitarios de acuerdo a las normas regulares y de costumbre. A los empleados no se les requerirá a compartir una cama.

(C) Los alimentos o albergue no se pueden acreditar contra un salario mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando se use crédito por alimentos y albergue para cumplir con parte de la obligación del salario mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas no pueden ser más de lo siguiente:

	Efectivo a partir del 1 de Julio del 2014	Efectivo a partir del 1 de Enero del 2016
Albergue:		
Habitación ocupada sólo	\$42.33 por semana	\$47.03 por semana
Habitación compartida	\$34.94 por semana	\$38.62 por semana
Apartamento--dos tercios (2/3) del valor regular de alquiler, y en ningún caso más de	\$508.38 por mes	\$564.81 por mes
Cuando una pareja ambos están empleados por un empleador, dos tercios (2/3) del valor del alquiler regular, pero en ningún caso más de	\$752.02 por mes	\$835.49 por mes
Alimentos:		
Desayuno	\$3.26	\$3.62
Almuerzo	\$4.47	\$4.97
Cena	\$6.01	\$6.68

(D) Alimentos evaluados como parte del salario mínimo deben ser alimentos de buena fe consistentes con el turno de trabajo del empleado. No se harán deducciones por alimentos no recibidos o albergue no usado.

(E) Si es que, como condición de empleo, el empleado debe vivir en el

lugar de empleo u ocupar vivienda propiedad o bajo el control del empleador, entonces el empleador no puede cobrar alquiler en exceso de los valores indicados aquí.

(F) Los párrafos (C), (D), y (E) arriba no se aplicarán a pastores. Todo empleador le proporcionará a cada pastor no menos que los beneficios mínimos mensuales de alimento y albergue que deben proporcionar los empleadores de pastores a empleados bajo las disposiciones del pro-

mayor de tal. Sin embargo, no se necesita autorizar un periodo de descanso para empleados cuyo tiempo total de trabajo diario es menos de tres y media (3½) horas. El periodo de tiempo autorizado se contará como horas trabajadas por las cuales no habrá deducción del sueldo.

13. ASIENTOS

Cuando la naturaleza del trabajo razonablemente permita el uso de asientos, se les proporcionará asientos apropiados a los empleados que trabajen sobre o en una máquina.

14. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO APLICABLES A PASTORES

A los pastores se les proporcionará todo lo siguiente en cada sitio de trabajo:

(A) Servicio regular de correo, el cual, en caso de ubicaciones de pradera, significará entrega de correo no menos frecuentemente que una vez cada siete días.

(B) Una forma apropiada de comunicación, pero no limitada a radio y/o teléfono, la cual le permita a los pastores comunicarse con los empleadores, proveedores de atención de la salud, y reguladores gubernamentales. Los empleadores pueden cobrarle a los pastores por cualquier otro uso.

(C) Acceso de visitas en la vivienda de sitio fijo y, cuando sea factible en la vivienda móvil.

15. EXCEPCIONES

Si es que, en opinión de la División después de una investigación debida, se determina que la imposición de cualquier disposición contenida en la Sección 7, Registros; Sección 11, Periodos de comida; Sección 12, Periodos de descanso; o Sección 13, Asientos, no afectaría de manera importante el bienestar o comodidad de los empleados y sería una penuria mayor para el empleador, se puede hacer una excepción a discreción de la División. Tales excepciones serán por escrito para que surtan efecto y se pueden revocar después de notificación razonable por escrito. La solicitud de excepción se hará por el empleador o por el empleado y/o el representante del empleado a la División por escrito. Una copia de la solicitud se fijará en el lugar de empleo en la ocasión que se archive la solicitud ante la División.

16. EL ARCHIVAR REPORTE

(Vea el Código de Labor de California, Sección 1174 (a))

17. INSPECCIONES

(Vea el Código de Labor de California, Sección 1174)

18. SANCIONES

(Vea el Código de Labor, Sección 1199)

(A) Además de cualquier otra sanción civil previstas por la ley, cualquier empleador o cualquier otra persona que actúe en nombre del empleador que viole, o cause que se violen las disposiciones de esta orden, estará sujeto a la sanción civil de:

(1) Violación inicial -- \$50.00 por cada empleado al cual se le pague menos

empleado de lo debido por cada periodo de nómina durante el cual al le pago menos de lo debido, además de la cantidad la cual sea

suficiente para recuperar los sueldos no pagados.

(2) Violaciones subsiguientes -- \$100 por cada empleado al que se le pague menos de lo debido por cada periodo de nómina durante el cual al empleado se le pago menos de lo debido además de cualquier cantidad la cual sea suficiente para recuperar los sueldos no pagados. Department of Industrial Relations

PREGUNTAS ACERCA DE LA REGULACION de las violaciones de las órdenes y reportes de la Comisión de Bienestar Industrial se deberán dirigir a la División de Enfortamiento de Normas Laborales. Una lista de las oficinas de DLSE está en el lado anverso de esta orden de sueldos. Busque en las páginas blancas de su directorio telefónico bajo CALIFORNIA, State of, Industrial Relations, para la dirección y número telefónico de la oficina más cercana a usted. La División 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 José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys.

RESUMENES EN OTROS LENGUAJES

El Departamento de Relaciones Industriales hará resúmenes de los requisitos de sueldo y horas de esta orden disponibles en Español, Chino y ciertos otros lenguajes cuando sea factible hacerlo. Haga su solicitud de tales resúmenes al Departamento al: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

CONTINUA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

Toda queja se tratará con confidencialidad. Para más información o para archivar sus quejas, comuníquese con el Estado de California a las siguientes oficinas departamentales:

División del Enfortamiento de Normas Laborales

BAKERSFIELD

Division of Labor Standards Enforcement
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

REDDING

Division of Labor Standards Enforcement
250 Hemsted Drive, 2nd Floor Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SAN FRANCISCO

Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave., 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

SANTA ROSA

Division of Labor Standards Enforcement
50 "D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

EL CENTRO

Division of Labor Standards Enforcement
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643 760-353-0607
760-353-2544

SACRAMENTO

Division of Labor Standards Enforcement
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SAN FRANCISCO - HEADQUARTERS

Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave., 9th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-4810

STOCKTON

Division of Labor Standards Enforcement
31 E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
209-948-7771

FRESNO

Division of Labor Standards Enforcement
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

SALINAS

Division of Labor Standards Enforcement
1870 N. Main Street, Suite 150
Salinas, CA 93906
831-443-3041

SAN JOSE

Division of Labor Standards Enforcement
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266

VAN NUYS

Division of Labor Standards Enforcement
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

LONG BEACH

Division of Labor Standards Enforcement
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
562-590-5048

SAN BERNARDINO

Division of Labor Standards Enforcement
464 West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SANTA ANA

Division of Labor Standards Enforcement
605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625
Santa Ana, CA 92701
714-558-4910

LOS ANGELES

Division of Labor Standards Enforcement
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330

SAN DIEGO

Division of Labor Standards Enforcement
7575 Metropolitan, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

SANTA BARBARA

Division of Labor Standards Enforcement
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

OAKLAND

Division of Labor Standards Enforcement
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

EMPLEADORES: No envíen copias de sus balotas de elección de semana de trabajo alternativa o procedimientos de elección.

Solamente los resultados de la elección de la semana de trabajo alternativa se enviarán por correo a:

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

Línea de Emergencia de Sueldos Comunes
(415) 703-4774