



ANUNCIO OFICIAL

**ORDEN DE LA COMISIÓN DE
BIENESTAR LABORAL Nº 16-2001
DE REGULACIÓN DE
SALARIOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA**

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

Efectivo a partir del 1º de enero de 2002 y sus modificaciones

Las Secciones 4(A) y 10(C) enmendadas y republicadas por el Departamento de Relaciones Laborales, efectivo el 1º de enero de 2019, de conformidad con la Subdivisión 3, Capítulo 4 de los Estatutos de 2016 y la Sección 1182.13 del Código del Trabajo

Este anuncio debe colocarse donde los empleados lo puedan leer con facilidad

● Por favor colocar mostrando este lado ●

ANUNCIO OFICIAL

Efectivo a partir del 1º de enero de 2002 y sus modificaciones

Las Secciones 4(A) y 10(C) enmendadas y republicadas por el Departamento de Relaciones Laborales, efectivo el 1º de enero de 2019, de conformidad con la Subdivisión 3, Capítulo 4 de los Estatutos de 2016 y la Sección 1182.13 del Código del Trabajo



ORDEN DE LA COMISIÓN DE BIENESTAR LABORAL Nº 16-2001

DE REGULACIÓN DE SALARIOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA

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

TÓMESE NOTA: A los empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de relaciones laborales (*Department of Industrial Relations*) enmienda y republica el salario mínimo y créditos por alimentación y alojamiento como resultado de la legislación promulgada (Subdivisión 3, Capítulo 4, Estatutos de 2016, sección enmendada 1182.12 del Código del Trabajo de California) y de conformidad con la Sección 1182.13. Las enmiendas y reimpresión no implican ningún otro cambio a las Órdenes del 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 las Secciones 7025 y siguientes, Capítulo 9, División 3 del Código de negocios y profesiones de California (*California Business and Professions 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 las Secciones 4571 hasta 4586 del Código de recursos públicos de California (*California Public Resources Code*); y minería (no cubierta por la Sección 750 y subsiguientes del Código del Trabajo), 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, precio por pieza, comisión u otro sistema, excepto que:

(A) Las disposiciones de las Secciones 3 a 11 de esta orden no se aplicarán a personas empleadas en puestos administrativos, ejecutivos o profesionales. Ninguna persona considerada como empleada en calidad 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 salario mensual equivalente de al menos dos (2) veces el salario 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 (la Sección 515(e) del Código del Trabajo 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 las siguientes secciones 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. Secciones 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. Secciones 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 las Secciones 1, Aplicabilidad; 2, Definiciones; 4, Salario 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 Stats. 2000, ch. 365, que modifica la Sección 1171 del Código del Trabajo 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 salarios, 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 periodo de 24 horas.

(B) “Comisión” se refiere a la Comisión de bienestar laboral (*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 Business and Professions Code*), División 3, Capítulo 9, Secciones 7025 y siguientes, y cualquier otra ocupación u oficio similar o relacionado con los anteriores.

(D) “División” se refiere a la División de aplicación 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 incluido, 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 de la Sección 18 del Código del Trabajo (*Labor Code*) que emplee, directa o indirectamente, o a través de un agente u otros, o ejerza control sobre el salario, horario 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 las Secciones 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 las Secciones 750 y *subsiguientes* del Código del Trabajo) 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, precio por pieza, comisión u otro sistema.

(M) “Menor” significa, para los fines de esta orden, cualquier persona menor de 18 años según lo definen las Secciones 1285-1312 y 1390-1399 del Código del Trabajo.

(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 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 predefinidos de acuerdo a un horario de semana laboral alternativo.

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

(R) “Salarios” según la definición de la Sección 200 del Código de trabajo de California.

(S) “Jornada laboral” y “jornada” significan todo periodo de 24 horas consecutivo que comienza a la misma hora cada día calendario.

(T) “Semana laboral” y “semana” significa todo periodo de siete (7) días consecutivos que empieza el mismo día hábil todas las semanas. “Semana laboral” es un periodo fijo y de ocurrencia regular de 168 horas, siete (7) periodos 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 dispuestas en esta subsección.

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 jornada 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 una jornada 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 una jornada laboral, y para las primeras ocho (8) horas trabajadas en la séptima (7ª) jornada laboral consecutiva en una semana laboral; y

(b) Duplicar la tarifa regular de pago del empleado para todas las horas trabajadas que superen las 12 horas en cualquier jornada laboral y para todas las horas que superen las ocho (8) horas de la séptima (7ª) jornada consecutiva de trabajo 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 salario 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 salarios, horarios y condiciones de trabajo de los empleados, ha infringido las disposiciones de la Sección 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 esta sección.

(b) Un empleado afectado que trabaja 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 aquellas jornadas en que se trabaje más allá de las jornadas laborales programadas regularmente establecidas 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 jornada laboral para acomodar a todo empleado afectado que fuera elegible para votar en una elección autorizada por esta sección y que no pueda trabajar 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 jornada 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 la Sección 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 aplicaran 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 las Secciones 1810-1815 del Código del trabajo.

(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 salarios, 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 jornadas 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 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 hacer una divulgación por escrito a los empleados afectados, incluidos los efectos del acuerdo propuesto para el salario, horario y beneficios de los empleados. Dicha divulgación incluirá una reunión(es), debidamente anunciada, celebrada 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 divulgación en un idioma distinto al inglés, además de la versión en inglés, si al menos el cinco (5) por ciento de los empleados afectados hablan principalmente dicho idioma extranjero. 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 del Comisionado de trabajo (*Labor Commissioner*), este 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 del Trabajo 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 esta subsección (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 la jornada 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. El comisionado de trabajo investigará toda supuesta infracción de esta sección y si encuentra una infracción 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 jornada para fines de requisitos de horas extras, excepto las horas que superen 11 horas de trabajo en una (1) jornada 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 de trabajo, Sección 513.)

(G) Un día de descanso cada siete días. Las disposiciones de las Secciones 551 y 552 del Código de Trabajo 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) Las Subsecciones (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 salario, horario de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio establece las tarifas de salario 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 salario mínimo estatal. (Véase Código de trabajo, Sección 514).

(2) La Subsección (F) de la Sección 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. SALARIO MÍNIMO

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

(1) Todo empleador que emplee a 26 o más empleados, deberá pagar a cada empleado un salario que no podrá ser inferior al siguiente:

- (a) Diez dólares y cincuenta centavos (\$10.50) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2017;
- (b) Once dólares (\$11.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2018;
- (c) Doce dólares (\$12.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2019; y
- (d) Trece dólares (\$13.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2020.

(2) Todo empleador que emplee a 25 o menos empleados, deberá pagar a cada empleado un salario que no sea inferior al siguiente:

- (a) Diez dólares (\$10.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017;
- (b) Diez dólares y cincuenta centavos (\$10.50) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2018.
- (c) Once dólares (\$ 11.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2019; y
- (d) Doce dólares (\$ 12.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2020.

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 de la Sección 510 y la Sección 3, Horario y Días de Trabajo del Código del Trabajo (*Labor Code*) precedentes.

(B) Por cada jornada 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 salario 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 salarios, 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 periodo de trabajo. También se registrarán periodos de comida, intervalos de turno partido y total de horas diarias trabajadas. No es necesario registrar los periodos de comida durante los cuales cesen las operaciones ni los periodos de descanso autorizados.

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

(3) El total de horas trabajadas en el periodo de nómina y las tarifas de pago aplicables. Esta información se entregará oportunamente al empleado previa petición razonable. Cuando se aplica una tarifa por pieza o un plan de incentivos, deberá entregarse una explicación a los empleados sobre las tarifas 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 salarios, horario o condiciones de trabajo entregará a cada empleado dos veces al mes o al momento de pago del salario un resumen pormenorizado por escrito que indique: (1) todos los descuentos; (2) las fechas incluidas del periodo 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 de trabajo, Sección 226.) Esta información se entregará ya sea separadamente o como parte desprendible del cheque, giro o cupón mediante el cual se paga el salario 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 salarios, 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 la Sección 1776 del Código del Trabajo para requisitos adicionales de información de nómina.

7. DESCUENTOS DEL SUELDO

Ningún empleador podrá recaudar o descontar de un empleado ninguna parte del salario que se le pague a menos que dichos descuentos estén permitidos por la ley. (Véase Secciones 220-226 del Código del Trabajo.) El empleador o un agente del empleador no podrá 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 salario sea al menos dos (2) veces el salario mínimo pueda proporcionar y mantener herramientas manuales y equipo habitualmente necesario para el oficio o trabajo particular de conformidad con la Sección 2802 del Código del Trabajo.

9. 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 salario 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 salario mínimo, entonces las cantidades acreditadas de esta forma no podrán ser superiores a:

	Efectivo:		1° de enero de 2017		1° de enero de 2018		1° de enero de 2019		1° de enero de 2020	
	Para un empleado que emplea:		26 o mas empleados	25 o menos empleados	26 o mas empleados	25 o menos empleados	26 o mas empleados	25 o menos empleados	26 o mas empleados	25 o menos empleados
Alojamiento										
Dormitorio ocupado en solitario	\$49.38/ semana	\$47.03/ semana	\$51.73/ semana	\$49.38/ semana	\$56.43/ semana	\$51.73/ semana	\$61.13/ semana	\$56.43/ semana		
Dormitorio compartido	\$40.76/ semana	\$38.82/ semana	\$42.70/ semana	\$40.76/ semana	\$46.58/ semana	\$42.70/ semana	\$50.46/ semana	\$46.58/ semana		
Apartment — Apartamento – dos tercios (2/3) del valor ordinario del alquiler, y en ningún caso más de.....	\$593.05/ mes	\$564.81/ mes	\$621.29/ mes	\$593.05/ mes	\$677.75/ mes	\$621.28/ mes	\$734.21/ mes	\$677.75/ 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.....	\$877.27/ mes	\$835.49/ mes	\$919.04/ mes	\$877.26/ mes	\$1002.56/ mes	\$919.02/ mes	\$1086.07/ mes	\$1002.56/ mes		
Comidas										
Desayuno	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34		
Almuerzo	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97		
Cena	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01		

(D) Las comidas consideradas como parte del salario 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 DE COMIDA

(A) Ningún empleador podrá emplear a una persona por un periodo de trabajo de más de cinco (5) horas sin un periodo de comida de no menos de 30 minutos, excepto en periodos de trabajo de no más de seis (6) horas que completen el trabajo del día, se podrá renunciar al periodo de comida por consentimiento mutuo entre empleador y empleado. (Véase Código de trabajo, Sección 512.)

(B) Ningún empleador podrá emplear a una persona por un periodo de trabajo de más de diez (10) horas al día sin dar al empleado un segundo periodo de comida 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 periodo de comida por consentimiento mutuo de empleador y empleado solo si no se ha renunciado al primer periodo de comida. (Véase Código de trabajo, Sección 512.)

(C) En todos los lugares de trabajo el empleador deberá disponer 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 periodo de comida de 30 minutos, el periodo de comida se considerará un periodo de comida “de turno” y se contará como tiempo trabajado. Solo se permitirá un periodo de comida “en el turno” 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 periodo de comida pagado en el trabajo conforme a la Sección 512 del Código del Trabajo.

(E) Convenios de negociación colectiva. Las Subsecciones (A), (B) y (D) de la Sección 10, Periodos de comida, no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido si el convenio estipula expresamente el salario, horario de trabajo y

condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio establece las tarifas de salario 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 salario mínimo estatal.

(F) Si un empleador no proporciona al empleado un periodo de comida 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 jornada de trabajo en que el empleado no se tome un periodo de comida. En el caso de que un convenio de negociación colectiva valido estipule un mecanismo final y vinculante para resolver disputas respecto a la aplicación de las disposiciones sobre los periodos de comida, prevalecerá el convenio de negociación colectiva.

11. PERÍODOS DE DESCANSO

(A) Todo empleador deberá autorizar y permitir a todos sus empleados para que se tomen periodos de descanso, siempre que sea factible esto se hará en medio de cada periodo de trabajo. Nada en esta disposición impedirá que un empleado organice los periodos de descanso por etapas para evitar la interrupción del flujo de trabajo y para mantener operaciones continuas, o reorganice los periodos de

descanso para que coincidan con pausas en el flujo de trabajo que ocurren en el transcurso de la jornada laboral. El tiempo del periodo 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 periodos 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 periodos 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 periodo de descanso perdido dentro de la misma jornada laboral o compensará al empleado por los diez (10) minutos perdidos de tiempo de descanso a su tarifa de pago regular dentro del mismo periodo de pago.

(C) No será necesario autorizar un periodo de descanso para empleados cuyo tiempo de trabajo total diario sea inferior a tres horas y media (3½). El tiempo de periodo de descanso autorizado se contará como horas trabajadas y no se podrá descontar del salario.

(D) Si un empleador no proporciona al empleado un periodo 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 jornada laboral en que el empleado no se tome un periodo de comida. En los casos en que un convenio de negociación colectiva valido estipule un mecanismo final y vinculante para resolver disputas respecto a la aplicación de las disposiciones sobre los periodos de descanso, prevalecerá el convenio de negociación colectiva.

(E) Esta sección no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva valido 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. Esta sección 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. Esta sección 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. Esta sección 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 la Sección 6, Registros; Sección 11, Periodos de descanso; Sección 12, Asientos; Sección 13, Temperatura; o Sección 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 de trabajo de California, Secciones 1174(a))

17. INSPECCIÓN

(Véase Código de trabajo de California, Secciones 1174)

18. MULTAS

(A) Sanciones por infringir las disposiciones de esta Orden. Todo empleador o cualquier persona que actúe en nombre del empleador, que infrinja, o cause que se infrinjan, 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) Infracción inicial - \$50.00 por cada empleado que haya recibido un salario inferior por cada periodo de pago durante el cual el empleado recibió un salario inferior además de la cantidad suficiente para recuperar el salario no pagado.

(2) Infracciones subsiguientes - \$100.00 por cada empleado que haya recibido un pago inferior al legal por cada periodo de pago durante el cual el empleado recibió un salario inferior al legal además de la cantidad suficiente para recuperar el salario no pagado.

(3) El empleado afectado recibirá el pago de todo el salario recuperado. El Comisionado del Trabajo también podrá emitir citaciones de conformidad con la Sección 1197.1 del Código de Trabajo 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 \$10000, además de a las sanciones penales por violar las leyes de trabajo infantil. (Consulte las secciones 1285 a 1312 y 1390 a 1399 del Código del Trabajo de California para conocer las restricciones adicionales para el empleo de menores y las descripciones de las sanciones civiles y penales por infringir las leyes de trabajo infantil). Los empleadores deberán preguntar en los distritos escolares de la zona sobre los permisos de trabajo exigidos para menores que asisten a la escuela.

(Además, véase Sección 1199 del Código de trabajo de California)

19. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta orden, o de cualquier sección, subsección, 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 la jornada de trabajo. 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 LA APLICACIÓN de las ordenes e informes de infracciones de la Comisión de bienestar laboral (*Industrial Welfare Commission*) deberían dirigirse a la Oficina del comisionado de trabajo (*Labor Commissioner's Office*). En el reverso de esta orden sobre salario 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. El Comisionado de Trabajo 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 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 Laborales (*Department of Industrial Relations*) elaborará resúmenes de las exigencias de salario y horario incluidas en esta Orden que estarán disponibles en español, chino 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.

其他語言的總結

勞資關係部門可以提供西班牙語、中文和其他某些語言的工資和小時要求的摘要。將您的這種摘要的請求郵寄給該部：

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

Todas las quejas se manejarán de forma confidencial. Para mayor información o para registrar sus quejas, puede contactar al Estado de California en las siguientes oficinas de departamento:

La oficina del comisionado de trabajo **California Labor Commissioner's Office**, también es conocida como la división de aplicación de estándares 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
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266

EL CENTRO

Labor Commissioner's Office/DLSE
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643
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
605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625
Santa Ana, CA 92701
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
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
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, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Labor Commissioner's Office/DLSE
31 E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
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
401 Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

EMPLEADORES: No envíe 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

Teléfono principal sobre salarios (415) 703-4774