



ANUNCIO OFICIAL

COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL
ORDEN N.º 17-2001
QUE REGULA
SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN

OCUPACIONES MISCELÁNEAS

Efectiva a partir del 1º de enero de 2002 según sus modificaciones

*Consulte la Orden MW-2024 de la Comisión de Bienestar Industrial
(Industrial Welfare Commission, IWC) respecto a la aplicación del sueldo
mínimo obligatorio y los créditos por comida y alojamiento*

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

Consulte la Orden MW-2024 de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission, IWC) respecto a la aplicación del sueldo mínimo obligatorio y los créditos por comida y alojamiento



COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL ORDEN N.º 17-2001 QUE REGULA SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OCUPACIONES MISCELÁNEAS

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 de sueldo implementa cambios en la ley como resultado de la promulgación por la Legislatura de la Ley de restauración del día de ocho horas y flexibilidad en el lugar de trabajo (Eight-Hour-Day Restoration and Workplace Flexibility Act), Estadísticas 1999, cap. 134 (comúnmente denominada AB 60).

(A) Toda industria u ocupación no cubierta previamente, y todo los empleados no exentos específicamente en, las ordenes de sueldo de la Comisión en vigor en 1997, o exentos por ley de otra forma, estarán cubiertos por esta orden.

(B) Excepto en lo dispuesto en el apartado (C), un empleado en el campo de la programación computacional que reciba pago por hora estará exento de las disposiciones de pago por horas extras diarias del Artículo 510 del Código Laboral de California, si aplican todas las condiciones siguientes:

(1) El empleado se dedica principalmente a trabajo que es intelectual o creativo y requiere el ejercicio de discreción y criterio independiente, y el empleado realiza principalmente tareas que consisten en alguna o más de las siguientes actividades:

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

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

(c) La documentación, prueba, creación o modificación de programas computacionales relacionados con el diseño de software o hardware para sistema operativos computacionales.

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

(3) La tarifa de pago por hora del empleado no debe ser inferior a cuarenta y un dólares (\$41.00). La Oficina de Política, Investigación y Legislación (Office of Policy, Research and Legislation) ajustará esta tarifa de pago el 1º de octubre de cada año para que entre en vigor el 1º de enero del año siguiente por una cantidad igual al aumento de porcentaje en el Índice de precios al consumidor de California para trabajadores de sueldo urbano y trabajadores administrativos.¹

(C) La exención dispuesta en el apartado (B) no se aplicará a un empleado si se cumplen alguna de las siguientes situaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. DEFINICIONES

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

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

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

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

3. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, EJECUTIVOS Y PROFESIONALES

Las siguientes disposiciones 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:

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

(B) 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 se dedica a una ocupación comúnmente reconocida 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 este apartado a menos que cumplan individualmente los criterios establecidos para la exención de empleados ejecutivos o administrativos.

(C) 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.

(D) Para los fines de este artículo, "principalmente" significa más de la mitad del tiempo de trabajo de un empleado.

4. HORAS EXTRA DIARIAS – DISPOSICIONES GENERALES

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

(A) La tarifa normal de pago del empleado multiplicada por uno y medio (1½) por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas hasta 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 el sueldo por hora regular del empleado como un cuarentavo (1/40) del sueldo semanal del empleado.

5. SEMANA LABORAL ALTERNATIVA

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

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

(C) 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.

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

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

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

(G) 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) Los acuerdos adoptados mediante votación secreta realizada de conformidad con esta orden antes de 1998, o en virtud de las normas en vigor antes de 1998, y antes del desempeño del trabajo, seguirán siendo válidas después del 1º de julio del 2000 siempre que los resultados de la elección sean reportados por el empleador a la Oficina de Política, Investigación y Legislación (Office of Policy, Research and Legislation) hasta el 1º de enero de 2001, de acuerdo con los requisitos del apartado F sobre Procedimientos de votación. Solo se podrán celebrar nuevos acuerdos de conformidad con las disposiciones de este artículo.

Procedimientos de votación

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

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

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

(D) 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.

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

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

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

(H) Los empleadores no podrán intimidar o presionar a los empleados para que voten a favor o en contra de la semana laboral alternativa propuesta. Ningún empleado podrá ser despedido o discriminado por expresar opiniones relativas a la votación sobre la semana laboral alternativa o por oponerse o apoyar su aprobación o rechazo. Sin embargo, nada en este artículo prohíbe al empleador expresar su postura sobre la semana laboral alternativa a los empleados afectados. La violación de este apartado estará sujeta al Artículo 98 y *subsiguientes* del Código Laboral.

6. MENORES DE EDAD

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

7. CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(A) Los Artículos 4 y 5 de esta orden 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 inferior al 30 por ciento del sueldo mínimo estatal.

(B) Sin perjuicio del Artículo 7(A) precedente, cuando el empleador y una organización laboral que represente a los empleados de un empleador hayan firmado un convenio de negociación colectiva válido relativo al horario de trabajo de los empleados, se aplicará el requisito respecto al equivalente de un (1) día de descanso cada siete (7) (véase Artículo 5(G) anterior), a menos que el convenio estipule expresamente otra cosa.

8. 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 semana laboral. Si un empleado sabe anticipadamente que él o ella solicitará tiempo de recuperación para una obligación personal que se repetirá en un tiempo fijo en semanas sucesivas, el empleado puede solicitar un plazo de recuperación del trabajo de hasta cuatro (4) semanas por anticipado; pero siempre que el trabajo de recuperación se realice en la misma semana que se perdió el tiempo de trabajo. Un empleado deberá presentar una solicitud escrita firmada cada vez que el empleado solicite tiempo de recuperación de trabajo de conformidad con este Artículo. Aunque un empleador puede informar al empleado de su opción de tiempo de recuperación, el empleador tiene prohibido fomentar o pedir de otra forma a un empleado que solicite la aprobación del empleador para tomarse tiempo libre personal y recuperar las horas de trabajo perdidas en la misma semana laboral de conformidad con este Artículo.

9. 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.

(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.

(C) 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.

10. MULTAS

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

(A) 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.

(B) 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.

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

(D) 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.

11. 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.

12. 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 órdenes e informes de infracciones de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission) deben dirigirse a la División de cumplimiento de normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE). A continuación de esta orden de sueldo encontrará una lista de oficinas de la DLSE. Busque en las páginas blancas de su guía de teléfonos bajo CALIFORNIA, State of, Industrial Relations (CALIFORNIA, Estado de, Relaciones Industriales) para encontrar la dirección y número de teléfono de la oficina más cerca de 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 Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys.

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

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

RESÚMENES EN OTROS IDIOMAS

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

其他语言摘要

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

다른 언어 요약본

산업관계부는 본 명령의 임금과 시간 요약본을 제작하여 스페인어와 중국어 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

División de cumplimiento de normas laborales (DLSE)

BAKERSFIELD

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

EL CENTRO

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

FRESNO

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

LONG BEACH

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

LOS ANGELES

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

OAKLAND

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

REDDING

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

SACRAMENTO

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

SALINAS

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

SAN BERNARDINO

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

SAN DIEGO

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

SAN FRANCISCO

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

SAN JOSE

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

SANTA ANA

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

SANTA BARBARA

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

SANTA ROSA

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

STOCKTON

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

VAN NUYS

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

OAKLAND – HEADQUARTERS

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

EMPLEADORES: No envíen copias de sus papeletas de votación o procedimientos de votación de semana laboral alternativa. Solo los resultados de la votación sobre la semana alternativa deberían enviarse a:

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

Teléfono principal sobre sueldos
(415) 703-4774