



NOTIFICACIÓN OFICIAL

ORDEN DE LA COMISIÓN DE BIENESTAR
INDUSTRIAL NO. 17-2001
QUE REGULA
LOS SALARIOS, HORAS Y CONDICIONES DE
TRABAJO DE LA

EMPLEADOS DIVERSOS

Vigente a partir del 1 de enero de 2002, con enmiendas

Por favor, consulte la Orden IWC MW-2021 con respecto a la aplicación del salario mínimo obligatorio y los créditos de comida y hospedaje

Esta orden debe publicarse donde los empleados puedan leerlo con facilidad

● Por favor, publique mostrando este lado ●

NOTIFICACIÓN OFICIAL

Vigente a partir del 1 de enero de 2002, con enmiendas

Por favor, consulte la orden IWC MW-2021 con respecto a la aplicación del salario mínimo obligatorio y los créditos de comida y hospedaje



ORDEN DE LA COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL NO. 17-2001 QUE REGULA LOS SALARIOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPLEADOS DIVERSOS

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 salarial implementa cambios en la ley como resultado de la promulgación de los Estatutos de la "Ley de Restauración de ocho horas y flexibilidad en el lugar de trabajo", 1999, cap. 134 (comúnmente conocido como AB 60).

(A) Cualquier industria u ocupación previamente no cubierta por, y en la cual todos los empleados no hayan sido específicamente exentos en las órdenes de salarios de la Comisión en vigor desde 1997 o de otra manera exentas por ley, están cubiertas por esta orden.

(B) Excepto que, conforme a lo dispuesto en la subsección (C), a un empleado en el campo de los programas informáticos se le pague por hora, quedará exento, si las disposiciones de pago de sobretiempo diario del Código del Trabajo de California, Sección 510, todo lo siguiente es aplicable:

(1) El empleado se dedica principalmente a trabajos que sean de naturaleza intelectual o creativa y que requiera el ejercicio de la discreción y juicio independientes y el empleado se dedica principalmente a trabajos que se componen de una de las siguientes opciones:

(a) La aplicación de técnicas y procedimientos de análisis de sistemas, incluyendo la consulta con los usuarios, para determinar las especificaciones funcionales de hardware, software o sistemas.

(b) El diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, realización de pruebas o modificación de sistemas o programas informáticos, incluyendo prototipos, basados en y relacionados con el usuario o las especificaciones del diseño del sistema.

(c) La documentación, pruebas, creación o modificación de programas informáticos relacionados con el diseño de software o hardware para los sistemas operativos de computadoras.

(2) El empleado está altamente capacitado y es competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada al análisis de sistemas informáticos, programación e ingeniería de software. El título de un cargo no será determinante para la aplicabilidad de esta exención.

(3) La tarifa por hora devengada por el empleado es no menos de cuarenta y un dólares (US\$41,00). La Oficina de Políticas, Investigación y Legislación deberá ajustar esta tarifa de pago el 1 de octubre de cada año y estará vigente desde el 1 de enero del año siguiente en una cantidad igual al incremento del porcentaje en el Índice de *Precios al Consumidor de California para Trabajadores con Salario Urbano y Personal Administrativo. *

(C) La exención prevista en la subsección (B) no se aplica a un empleado si se cumple alguna de las siguientes opciones:

(1) El empleado es un aprendiz o empleado en una posición de nivel de entrada que está aprendiendo a ser competente en la aplicación teórica y práctica de información altamente especializada de análisis de sistemas informáticos, programación e ingeniería de software.

(2) El empleado está en una ocupación relacionada con las computadoras, pero no ha alcanzado el nivel de destrezas y experiencia necesarias para trabajar de forma independiente y sin supervisión.

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

(4) El empleado es un ingeniero, dibujante, mecánico u otro profesional cuyo trabajo depende en gran medida de o es facilitado por el uso de computadoras y programas de computación y quien es experto en software de diseño asistido por computadoras, CAD/CAM, pero no se dedica al análisis de sistemas informáticos ni a la programación.

* Conforme al Código Laboral, Sección 515.5, inciso (a)(4), la Oficina de Políticas, Investigación y Legislación, Departamento de Relaciones Industriales, ajustó el salario mínimo por hora especificado en esta subdivisión para que alcance \$49.77, vigente a partir del 1 de enero de 2007. Esta tarifa de pago por hora se ajusta el 1 de octubre de cada año y entra en vigencia el 1 de enero del año siguiente. Se puede obtener en <http://www.dir.ca.gov/iwc/computerSoftwareEmployees.html> o por correo al Departamento de Relaciones Industriales.

(5) El empleado es un redactor dedicado a la redacción de materiales, incluyendo etiquetas de caja, descripciones de productos, documentación, material de promoción, instrucciones de instalación y configuración y otra información similar por escrito, bien sea para impresión o para medios de comunicación de pantalla o escribe o proporciona materiales de contenido destinados a ser leídos por los clientes, suscriptores o visitantes a los medios de comunicación relacionados con la informática, como la World Wide Web o CD-ROM.

(6) El empleado se dedica a cualquiera de las actividades enunciadas en la subsección (B) para propósitos de crear imágenes para los efectos utilizados en el cine, televisión o la industria de dramáticos.

(D) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a personas que participen en un programa de servicio nacional, como AmeriCorps, llevado a cabo mediante la ayuda proporcionada en la Sección 12571 del Título 42 del Código de los Estados Unidos. (Véase Estatutos 2000, cap. 365, que modifica el Código Laboral, Sección 1171.)

2. DEFINICIONES

(A) Un "programa de semana laboral alterna" es cualquier semana laboral regular programada que requiere que un empleado trabaje más de ocho (8) horas en un período de 24 horas.

(B) "Turno" se refiere a las horas designadas de trabajo de un empleado, con una hora de inicio y hora de finalización designadas.

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

(D) "Semana laboral" y "semana" es cualquiera de los siete (7) días consecutivos, comenzando con el mismo día de calendario cada semana. "Semana laboral" es un período fijo y regularmente recurrente de 168 horas, siete (7) períodos consecutivos de 24 horas.

3. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, EJECUTIVOS Y PROFESIONALES

Las siguientes disposiciones no se aplicarán a las personas empleadas en responsabilidades administrativas, ejecutivas o profesionales. Ninguna persona será considerada como empleada en funciones ejecutivas, administrativas o profesionales a menos que la persona se dedique principalmente a funciones que cumplan con la prueba de exención y gane un salario mensual equivalente a no menos de (2) dos veces el salario mínimo estatal para empleo a tiempo completo. Las funciones que cumplen con la prueba de exención se componen de una de los siguientes conjuntos de condiciones:

(A) El empleado se dedica a trabajos que son fundamentalmente intelectuales, administrativos o creativos y que requieren ejercicio de la discreción y juicio independientes o

(B) El empleado tiene permiso o está certificado por el estado de California y se dedica a la práctica de una de las siguientes profesiones reconocidas: derecho, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería, docencia o contabilidad o participa en una ocupación comúnmente reconocida como una profesión aprendida o artística, siempre y cuando, sin embargo, los farmacéuticos empleados para participar en la práctica de la farmacia y los enfermeros empleados para participar en la práctica de enfermería, no se consideren empleados profesionales exentos, tampoco se considerarán exentos de cobertura para los propósitos de esta subsección, a menos que se cumplan los criterios establecidos para su exención como empleados administrativos o ejecutivos.

(C) Para los propósitos de esta sección, "empleo a tiempo completo" es el empleo en el que un empleado se emplea durante 40 horas a la semana.

(D) Para los propósitos de esta sección, "principalmente" es más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

4. SOBRETIEPO DIARIO - DISPOSICIONES GENERALES

Las siguientes disposiciones de sobretiempo son aplicables a los empleados de 18 años de edad o más y a empleados de 16 o 17 años de edad que no están obligados por ley a asistir a la escuela y no está prohibido, de otra manera por ley, que participen en el trabajo del tema. Dichos empleados no podrán ser empleados más de ocho (8) horas en cualquier día laboral ni más de 40 en una semana laboral, a menos que el empleado reciba una y media (1½) veces la tarifa regularmente devengada como empleado por todas las horas trabajadas que excedan de 40 horas en la semana laboral. Ocho (8) horas de trabajo constituyen un día laboral. El empleo que exceda de ocho (8) horas en cualquier día laboral o de más de seis (6) días en cualquier semana laboral es admisible siempre y cuando el empleado sea compensado por este tiempo extra en cantidad no menor a:

(A) Una y media (1½) veces la tarifa regularmente pagada al empleado por todas las horas trabajadas que excedan ocho (8) horas hasta, e incluyendo, doce (12) horas en cualquier día laboral, así como por las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7mo) día laboral consecutivo y

(B) El doble de la tarifa regular devengada por el empleado por todas las horas que en cualquier día laborable excedan 12 horas y por todas las horas trabajadas que excedan ocho (8) horas en el séptimo (7mo) día laboral consecutivo en una semana laboral.

(C) La tarifa de horas extras de compensación que debe pagarse a un empleado de tiempo completo asalariado no exento se calcula utilizando el salario regular por hora del empleado como una cuadragésima parte (1/40) del salario semanal del empleado.

5. SEMANA LABORAL ALTERNA

(A) No se considerará que empleador alguno haya transgredido las disposiciones de horas extras diarias mediante la institución, de conformidad con los procedimientos de elección establecidos en esta orden, de un horario laboral semanal alterno regular de no más de diez (10) horas por día dentro de una semana laboral de 40 horas sin el pago de una tarifa compensación de horas extras. Todo el trabajo realizado en cualquier día laboral que exceda el horario establecido por el acuerdo de hasta 12

horas al día o que exceda las 40 horas por semana se pagará a razón de una y media (1½) veces la tarifa regular devengada por el empleado. Todo el trabajo realizado que exceda 12 horas por día y cualquier trabajo que exceda ocho (8) horas en los días trabajados que excedan el número regular de días de trabajo establecidos por el acuerdo de la semana laboral alterna se pagarán al doble de la tarifa regular de pago del empleado. Cualquier acuerdo de semana laboral alterna adoptada de conformidad con la presente sección deberá establecer no menos de cuatro (4) horas de trabajo en cualquier turno. Nada en esta sección podrá prohibir que un empleador, a solicitud del trabajador, sustituya, de forma ocasional, un (1) día laboral por otro día de la misma longitud en el turno previsto por el acuerdo de la semana laboral alterna para satisfacer las necesidades personales del empleado sin el pago de horas extras. Ninguna de las horas pagadas a una tarifa de una y media (1½) veces o a tarifa doble respecto de la tarifa regular de pago se incluirá al determinar cuándo se trabajaron 40 horas a efectos de calcular la compensación por horas extra.

(B) Si un empleador, cuyos empleados han adoptado un acuerdo de semana laboral alterna permitida por esta orden, exige a un empleado trabajar menos horas de las que están programadas regularmente por el acuerdo, el empleador deberá pagar la compensación por tiempo extra del empleado en una proporción de una y media (1½) veces la tarifa regular devengada por el empleado por todas las horas trabajadas que excedan ocho (8) horas, y a tasa doble respecto de la tarifa regular del empleado por todas las horas trabajadas que excedan 12 horas para el día en que al empleado se le exija trabajar las horas reducidas.

(C) Un empleador no deberá reducir la tarifa de salario por hora regular de un empleado como consecuencia de la adopción, derogación o anulación de un programa de semana laboral alterna.

(D) Un empleador debe explorar todos los medios alternos razonables a su disposición para acoplarse al credo u observancia religiosa de un empleado afectado al entrar en conflicto con un horario de semana laboral alterna que se haya adoptado, en la forma prevista por la subdivisión (j) de la Sección 12940 del Código de Gobierno.

(E) El empleador deberá hacer un esfuerzo razonable para encontrar un horario de trabajo que no exceda de ocho (8) horas en un día laboral, a fin de dar cabida a cualquier empleado afectado que fuese elegible para votar en una elección autorizada por esta sección y que no pueda trabajar en el horario de semana laboral alterna establecido como resultado de tal elección.

(F) Se permitirá al empleador, pero no se le exigirá, que proporcione un horario de trabajo que no exceda ocho (8) horas en un día laboral para dar cabida a cualquier empleado que haya sido contratado después de la fecha de la elección y que no pueda trabajar en el horario de semana laboral alterna que se haya establecido en la elección.

(G) Las disposiciones del Código de Trabajo Secciones 551 y 552 sobre el descanso de un (1) día de cada siete (7) no se interpretarán de modo que se impida la acumulación de días de descanso, cuando la naturaleza del empleo exija razonablemente que el empleado trabaje siete (7) o más días consecutivos, siempre, sin embargo, que en cada mes calendario, el empleado reciba el equivalente de descanso de un (1) día de cada siete (7).

(H) Los acuerdos adoptados en una elección con votación secreta celebrada en cumplimiento de esta orden antes de 1998 o en virtud de las normas vigentes antes de 1998 y antes de la ejecución del trabajo, seguirán siendo válidos después del 1 de julio de 2000 a condición de que los resultados de la elección sean informados por el empleador a la Oficina de Políticas, Investigación y Legislación antes del 1 de enero de 2001, de conformidad con los requisitos de la subsección F. Se pueden convenir nuevos acuerdos únicamente de conformidad con las disposiciones de esta sección.

Procedimientos de elección

(A) Cada propuesta del programa de la semana laboral alterna deberá tener la forma de un acuerdo escrito propuesto por el empleador. El acuerdo propuesto debe designar una semana laboral alterna regularmente programada en la que el número de días de trabajo y horas de trabajo son recurrentes regularmente. No es necesario especificar los días reales dentro de ese programa alterno de semana laboral. El empleador podrá proponer un único programa de trabajo que se convertiría en el programa estándar para los trabajadores de la unidad de trabajo o un menú de opciones de programa de trabajo, de los cuales cada uno de los empleados en la unidad tendría derecho a elegir. Si el empleador propone un menú de opciones de programa de trabajo, el trabajador podrá, con la aprobación del empleador, pasar de una opción de menú a otra.

(B) Para ser válido, el programa de trabajo alterno de la semana propuesto debe ser aprobado en elecciones con voto secreto, antes de la realización del trabajo, con por lo menos las dos terceras partes (2/3) de los trabajadores afectados de la unidad de trabajo. La elección se realizará durante las horas regulares de trabajo en el lugar de trabajo de los empleados. Para efectos de esta subsección, "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 independiente o una subdivisión reconocida de dicha unidad de trabajo. Una unidad de trabajo puede componerse de un empleado, siempre y cuando se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable en esta subsección.

(C) Antes de la votación secreta, todo empleador que haya propuesto instituir un programa alterno de semana laboral deberá haber hecho una notificación por escrito a los trabajadores afectados, incluidos los efectos de la disposición propuesta sobre los salarios, las horas y los beneficios de los empleados. Tal divulgación deberá incluir las reuniones, debidamente notificadas, que tengan lugar al menos 14 días antes de la votación, con el propósito específico de discutir los efectos del programa de semana laboral alterna. Un empleador proporcionará la divulgación en un idioma que no sea inglés, así como en inglés, si por lo menos cinco (5) por ciento de los empleados afectados principalmente habla un idioma que no es el inglés. El empleador deberá enviar por correo la notificación escrita a los empleados que no asistan a la reunión. El incumplimiento de esta sección hará que la elección sea nula de pleno derecho.

(D) Toda elección para establecer o anular un programa de semana laboral alterna se celebrará en el lugar de trabajo de los empleados afectados y en las horas de trabajo regulares. El empresario deberá asumir los costos de la realización de cualquier elección que se celebre conforme a esta sección. Si un empleado afectado presenta una queja, y después de una investigación realizada por la Comisión Laboral, el comisionado laboral puede requerir que el patrono seleccione un tercero neutral para llevar a cabo la elección.

(E) Cualquier tipo de programa de semana laboral alterna que esté autorizado por el Código Laboral puede ser derogada por los empleados afectados. Después de una petición por parte de un tercio (1/3) de los trabajadores afectados, se celebrará una nueva elección con voto secreto, y dos tercios (2/3) de los votos de los empleados afectados deberán participar para revertir el programa de semana laboral alterna. La elección de derogar el programa de semana laboral alterna se celebrará no más de 30 días después de que la petición sea presentada al empleador, salvo que la elección deba celebrarse no menos de 12 meses después de la fecha en que el mismo grupo de trabajadores votó en una elección celebrada para adoptar o dejar sin efecto un programa de semana laboral alterna. La elección se realizará durante las horas regulares de trabajo en el lugar de trabajo de los empleados. Si se revoca el programa de semana laboral alterna, el empleador deberá acatar dentro de 60 días la decisión. Después de una demostración apropiada de una gran dificultad para acatar la decisión, la División para el Cumplimiento de Normas Laborales podrá conceder una prórroga del plazo para su cumplimiento.

(F) Las votaciones celebradas por parte de los empleados afectados conforme a esta sección sólo podrán ser secretas y en la unidad de trabajo respectiva. Los resultados de cualquier elección realizada de conformidad con esta sección deberán ser reportados por el empleador a la Oficina de Política, Investigación y Legislación dentro de 30 días después que los resultados sean definitivos, y el informe de los resultados de las elecciones será un documento público. El informe incluirá el recuento final de los votos, el tamaño de la unidad y la naturaleza del negocio del empleador.

(G) Los empleados afectados por un cambio en las horas de trabajo resultantes de la adopción de un programa de semana laboral alterna no pueden ser obligados a trabajar los nuevos horarios de trabajo durante al menos 30 días después del anuncio de los resultados finales de la elección.

(H) Los empleadores no podrán intimidar ni coaccionar a los empleados a votar, ya sea a favor o en contra de una semana laboral alterna propuesta. Ninguno de los empleados será despedido o discriminado por expresar opiniones sobre la elección de semana laboral alterna o por oponerse o apoyar su adopción o derogación. Sin embargo, nada en esta sección deberá prohibir que los empleadores expresen su posición con relación a tal semana laboral alterna a los empleados afectados. Una transgresión de esta subsección quedará sujeta al Código del Trabajo del artículo 98 y *siguientes*.

6. MENORES

LAS TRANSGRESIONES DE LAS LEYES DE TRABAJO INFANTIL serán objeto de sanciones civiles entre \$500 y \$10.000, así como sanciones penales.

Consulte las secciones del Código Laboral de California desde 1285 hasta 1312 y desde 1390 hasta 1399 para obtener información sobre las restricciones adicionales sobre el empleo de menores, así como descripciones de las sanciones civiles y penales por la transgresión de las leyes de trabajo infantil. Los empleadores deben solicitar a los distritos escolares información sobre los permisos de trabajo requeridos.

7. CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(A) Las secciones 4 y 5 de esta orden no se aplicarán a ningún empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva válida si el convenio prevé expresamente los salarios, las horas de trabajo, así como las condiciones de trabajo de los empleados y si el convenio establece tarifas salariales superiores para todas las horas extraordinarias trabajadas, además de una tarifa de pago por hora regular para los empleados de no menos 30 por ciento más que el salario mínimo estatal.

(B) No obstante la subsección 7(A) anterior, cuando el empleador y una organización laboral que representa a los empleados de la empresa haya llegado a un convenio de negociación colectiva vigente relativo a las horas de trabajo de los empleados, se aplicará el requisito relativo al descanso equivalente a un (1) día laboral en siete (7) (véase la sección 5(G) anterior), salvo que el convenio establezca expresamente lo contrario.

8. TIEMPO DE COMPENSACIÓN

Si un empleador aprueba una solicitud por escrito de un empleado para compensar tiempo de trabajo que se haya perdido o se perdería como resultado de una obligación personal del trabajador, las horas de esa compensación de tales horas, si se realizan en la misma semana laboral en la que se perdió tal tiempo de trabajo, no podrán contar para calcular el número total de horas trabajadas en un día a los efectos de los requisitos de horas extra, a excepción de las horas que excedan de 11 horas de trabajo en un (1) día o 40 horas de trabajo en una semana laboral. Si un empleado sabe de antemano que solicitará tiempo de compensación por una obligación personal que se repetirá en un momento fijo en una sucesión de semanas, el empleado podrá solicitar compensar el tiempo de trabajo durante un máximo de cuatro (4) semanas por adelantado; siempre, sin embargo, que el trabajo de compensación se realice en la misma semana en que se perdió el tiempo de trabajo. Un empleado deberá presentar una solicitud escrita y firmada por cada ocasión en que haga una solicitud para compensar tiempo de trabajo de conformidad con la presente sección. Aunque un empleador puede informar a un empleado de esta opción de tiempo de compensación, el empleador tiene prohibido alentar o solicitar a un empleado solicitar la aprobación del empleador para tomar tiempo libre personal y compensar horas de trabajo dentro de la misma semana laboral de conformidad con esta sección.

9. PAUSAS PARA COMER

(A) Ningún empleador deberá emplear a una persona durante un período de trabajo de más de cinco (5) horas sin un período de comida no menor que 30 minutos, excepto que cuando un período de trabajo no mayor a seis (6) horas complete la jornada de trabajo. Todo empleado podrá prescindir del período de comida por consentimiento mutuo entre el empleador y el empleado.

(B) Un empleador no puede contratar a un empleado por un período de trabajo de más de diez (10) horas por día sin proporcionar al empleado una segunda pausa para comer no menor de 30 minutos, excepto que si el total de horas trabajadas no excede 12 horas, se podrá renunciar a la segunda pausa para comer mediando consentimiento mutuo entre el empleador y el empleado sólo si no se renunció a la primera pausa para comer.

(C) Si un empleador no puede proporcionar a un empleado una pausa para comer de acuerdo con las disposiciones aplicables del presente orden, el empleador debe pagar al empleado una (1) hora de pago a la tarifa regular del empleado como indemnización por cada día laboral en que no se proporcione la pausa para comer.

10. SANCIONES

Además de otras sanciones civiles o penales previstas por ley, cualquier empleador o cualquier otra persona que actúe en nombre de un empleador que transgreda o cause que se transgreda las disposiciones de esta orden, será sujeto a las sanciones civiles y penales previstas por la ley.

(A) Transgresión inicial - \$50,00 por cada empleado mal pagado por cada período de pago durante el cual el empleado haya estado mal pagado, además de la cantidad que sea suficiente para recuperar salarios no pagados.

(B) Transgresión inicial - \$100,00 por cada empleado mal pagado por cada período de pago durante el cual el empleado haya estado mal pagado, además de la cantidad que sea suficiente para recuperar salarios no pagados.

(C) El trabajador afectado percibirá el pago de todos los salarios recuperados.

(D) El comisionado de trabajo también puede emitir citaciones de conformidad con el Código Laboral, Sección 1197.1, por falta de pago de salarios por horas extraordinarias en transgresión de esta orden.

11. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta orden o cualquier sección, subsección, subdivisión, frase, cláusula, frase, palabra o parte de esta orden deba declararse inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por la ley, las demás disposiciones del mismo no se verán afectadas por tal impedimento, sino que continuarán en plena vigencia y efecto, como si la parte así declarada nula o inconstitucional no se hubiese incluido en el presente documento.

12. COLOCACIÓN VISIBLE DE LA ORDEN

Cada empleador deberá conservar una copia de esta orden y publicarlo en áreas frecuentadas por los empleados en las que pueda leerse fácilmente durante la jornada laboral. Cuando el lugar de trabajo u otras condiciones hagan poco práctico este requisito, cada empleador deberá conservar una copia de esta orden y ponerla a disposición de todos los empleados, a petición de los mismos.

Las **PREGUNTAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO** de Las órdenes de la Comisión de Bienestar Industrial e informes de transgresiones deben dirigirse a la División de Cumplimiento de Normas Laborales. En el reverso de esta orden de salarios aparece una lista de las oficinas de la DLSE. Busque en las páginas blancas de su directorio telefónico en CALIFORNIA, Estado de, Relaciones Industriales para obtener la dirección y número de teléfono de la oficina más cercana a su domicilio. La División cuenta con oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Bárbara, 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.

RESUMEN EN OTROS IDIOMAS

El Departamento de Relaciones Industriales pondrá a disposición un resumen de los requisitos de salario y horas de esta orden en español, chino y otros idiomas, cuando sea factible hacerlo. Envíe por correo su pedido por dichos resúmenes al Departamento a: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

其它文字的摘錄

工業關係處將摘錄本規則中有關工資和工時的規定，用西班牙文、中文印出。其它文字如有需要，也將同樣辦理。如果您有需要，可以來信索閱，請寄到：

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

Para obtener más información o para presentar sus quejas, visite <https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html> o comuníquese con el Estado de California en las siguientes oficinas departamentales:

Division of Labor Standards Enforcement (DLSE)

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 JOSE

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

EL CENTRO

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

SACRAMENTO

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

SANTA ANA

Division of Labor Standards Enforcement
2 MacArthur Place, Ste. 800
Santa Ana, CA 92707
714-558-4910

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

SANTA BARBARA

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

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 ROSA

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

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

STOCKTON

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

OAKLAND

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

SAN FRANCISCO

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

VAN NUYS

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

Oakland - HEADQUARTERS

Division of Labor Standards Enforcement
1515 Clay Street, Room 1302
Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

EMPLEADORES: No envíe copias de sus elecciones de semanas laborales alternas o procedimientos electorales.

Sólo los resultados de la elección de semana laboral alterna deberán enviarse a:

Línea directa sobre sueldos vigentes (415) 703-4774

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