NOTIFICACIÓN OFICIAL

ORDEN DE LA COMISIÓN DE
BIENESTAR INDUSTRIAL NO. 10-2001
QUE REGULA
LOS SALARIOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA

INDUSTRIA DEL ENTRETENIMIENTO Y LA RECREACIÓN

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

Secciones 4 (A) y 10 (C) modificadas y publicadas nuevamente por el Departamento de Relaciones Industriales, vigentes a partir del 1 de julio de 2014, de conformidad con AB 10, Capítulo 351, Estatutos de 2013, y AB 1835, Capítulo 230, Estatutos de 2006

Esta orden debe ser colocada donde los empleados puedan leerla fácilmente

Por favor, coloque con este lado a la vista

NOTIFICACIÓN OFICIAL

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

Secciones 4 (A) y 10 (C) modificadas y publicadas nuevamente por el Departamento de Relaciones Industriales, vigentes a partir del 1 de julio de 2014, de conformidad con AB 10, Capítulo 351, Estatutos de 2013, y AB 1835, Capítulo 230, Estatutos de 2006

ORDEN DE LA COMISIÓN DE BIENESTAR INDUSTRIAL NO. 10-2001 QUE REGULA LOS SALARIOS, HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LA

INDUSTRIA DEL ENTRETENIMIENTO Y LA RECREACIÓN

NOTIFÍQUESE: A empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y desempeñan ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de Relaciones Industriales modifica y publica nuevamente el monto correspondiente al salario mínimo y los créditos para alimentación y alojamiento en las órdenes de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC, por sus siglas en inglés) como resultado de la legislación promulgada (AB 10, Cap. 351, Estatutos de 2013, que modifica la sección 1182.12 del Código Laboral de California, y AB 1835, Cap. 230, Estatutos de 2006, que añade las secciones 1182.12 y 1182.13 del Código Laboral de California). Las enmiendas y la reimpresión no agregan ningún otro cambio a las órdenes de la IWC.

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN

Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en la industria del entretenimiento y diversión, ya sean remuneradas por horas, pieza, comisión o por otro criterio, excepto que:

(A) Las disposiciones de las Secciones 3 a la 12 de la presente orden no se aplicarán a las personas empleadas en funciones administrativas, ejecutivas o profesionales. Los siguientes requisitos se aplicarán en la determinación de si las funciones de un empleado cumplen las condiciones para tener derecho a una exención de tales secciones:

(1) Exención para ejecutivos. Una persona empleada en una responsabilidad ejecutiva es cualquier empleado:

(a) Cuyas funciones y responsabilidades incluyan la administración de la empresa en la que está empleado o de un departamento o subdivisión de la misma habitualmente reconocida; y

(b) Quien dirige habitual y regularmente el trabajo de dos o más empleados en el mismo; y

(c) Quien tenga la autoridad para contratar o despedir a otros empleados, o cuyas sugerencias y recomendaciones referentes a las contrataciones o despidos, mejoras y ascensos o cualquier otro cambio de estado de otros empleados tenga especial peso; y

(d) Quien habitual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y

(e) Quien participe principalmente en obligaciones que lo califiquen para una exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento serán interpretadas de la misma manera en que dichos elementos se interpreten en la siguiente normativa en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas, vigente a la fecha de esta orden: Título 29 del Código de Regulaciones Federales, Secciones 541.102, 541.104-111 y 541.15-116. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo el trabajo que esté directa e íntimamente relacionado con el trabajo exento y el trabajo que se considere correctamente como un medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo efectivamente realizado por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, en primer lugar, ser examinado, y la cantidad de tiempo que el empleado pasa en este tipo de trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos reales del cargo, deberán ser considerados para determinar si el empleado cumple con este requisito.

(f) Dicho empleado también debe ganar un sueldo mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para empleo a tiempo completo. El empleo a tiempo completo se define en el Código Laboral, Sección 515 (c), como una actividad de 40 horas por semana.

(2) Exención para empleados administrativos. Una persona empleada en un funciones administrativas es cualquier empleado:

(a) Cuyas funciones y responsabilidades involucren cualquiera de las siguientes características:

(i) El desempeño de trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de administración u operaciones generales de la empresa de su empleador o clientes de su empleador, o

(ii) El desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar, establecimiento o institución educativa, o de un departamento o subdivisión de la misma, en trabajo directamente relacionado con la instrucción académica o capacitación que se lleve a cabo en tal institución; y

(b) Quien habitual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y

(c) Quien asista regular y directamente a un propietario o a un empleado empleado en funciones ejecutivas o administrativas de buena fe (según dichos términos se definan a los efectos de esta sección); o

(d) Quien realice trabajos que, mediando sólo supervisión general, deba regirse por lineamientos especializados o técnicos para cuya comprensión se requieran una formación, experiencia o conocimientos especiales; o

(e) Quien ejecute asignaciones y tareas especiales sólo bajo supervisión general; y

(f) Quien participe principalmente en obligaciones que lo califiquen para una exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento serán interpretadas de la misma manera en que dichos términos se interpretan en la siguiente normativa en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas vigente a la fecha de esta orden: Título 29 del Código de Regulaciones Federales, Secciones 541,201-205, 541,207-208, 541.210 y 541.215. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo el trabajo que esté directa e íntimamente relacionado con el trabajo exento y el trabajo que se considere correctamente como un medio para llevar a cabo

funciones exentas. El trabajo efectivamente realizado por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, en primer lugar, ser examinado, y la cantidad de tiempo que el empleado pasa en este tipo de trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos reales del cargo, deberán ser considerados para determinar si el empleado cumple con este requisito.

(g) Dicho empleado también debe ganar un sueldo mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para el empleo a tiempo completo. El empleo a tiempo completo se define en el Código Laboral, Sección 515 (c), como una actividad de 40 horas por semana.

(3) Exención para profesionales. Una persona empleada en responsabilidades profesionales es cualquier empleado que cumpla con *todos* los siguientes requisitos:

(a) Quien esté autorizado o certificado por el Estado de California y se dedique principalmente a la práctica de una de las siguientes profesiones reconocidas: derecho, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería, enseñanza o contabilidad; o

(b) Quien se dedique principalmente a una ocupación comúnmente reconocida como profesión aprendida o artística. A los efectos de esta subsección, "profesión aprendida o artística" se refiere a un empleado que se dedica principalmente a la realización de:

(i) Trabajos que requieran el conocimiento de tipo avanzado en un campo, o ciencia o aprendizaje habitualmente adquirido mediante un curso prolongado con instrucción intelectual y estudio especializado, a diferencia de una educación académica general y de un aprendizaje, y de entrenamiento para el desempeño de procesos mentales rutinarios, manuales o procesos físicos, o trabajos que sean parte esencial de, o necesariamente incidentales a, cualquiera de las actividades antes mencionadas; o

(ii) Trabajo que sea original y creativo en carácter dentro de un campo que reconocidamente implique esfuerzos artísticos (en contraposición a trabajos que puedan ser realizados por una persona que haya sido provista de capacidades intelectuales y formación manuales generales), y cuyo resultado dependa principalmente de la inventiva, la imaginación o el talento del trabajador, o trabajos que sean parte esencial de, o necesariamente incidentales a, cualesquiera de las actividades antes mencionadas; y

(iii) Quien desempeñe un trabajo predominantemente intelectual y de carácter variado (en contraposición al trabajo rutinario mental, manual, mecánico o físico) y que sea de un carácter tal, que el resultado producido o la obra obtenida no puedan ser estandarizados con relación a un período de tiempo determinado.

(c) Quien ejerce habitual y regularmente discreción y juicio independiente en el ejercicio de las funciones establecidas en los apartados (a) y (b).

(d) Quien devengue un salario mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para el empleo a tiempo completo. El empleo a tiempo completo se define en el Código Laboral, Sección 515 (c), como una actividad de 40 horas por semana.

(e) Se pretende que la subsección (b) anterior, sea interpretada de conformidad con las siguientes disposiciones de la ley federal, ya que existían a la fecha de esta orden: Título 29 del Código de Regulaciones Federales, Secciones 541.207, 541.301 (a) - (d), 541.302, 541.306, 541.307, 541.308, y 541.310.

(f) No obstante lo dispuesto en la presente subsección, los farmacéuticos empleados para participar en la práctica de la farmacia, y los enfermeros registrados empleados para participar en la práctica de la enfermería, no se considerarán empleados profesionales exentos, ni serán considerados exentos de la cobertura para los efectos del presente inciso, a menos que individualmente cumplan con los criterios establecidos para la exención como ejecutivos o empleados administrativos.

(g) La subsección (f) anterior no se aplicará a los siguientes enfermeros de práctica avanzada:

(i) Enfermeros certificados obstetras que se dediquen principalmente a la realización de tareas para las que se requiere la certificación de conformidad con el Artículo 2.5 (comenzando con la Sección 2746) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(ii) Enfermeros anestesistas certificados que se dediquen principalmente a la realización de tareas para las que se requiere la certificación de conformidad con el artículo 7 (comenzando con la Sección 2825) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(iii) Profesionales de la enfermería certificados que se dediquen principalmente a la realización de tareas para las que se requiere la certificación de conformidad con el artículo 8 (comenzando con la Sección 2834) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(iv) Nada en este párrafo deberá eximir a las ocupaciones establecidas en las cláusulas (i), (ii) y (iii) de cumplir con los requisitos de la subsección 1 (A)(3)(a)-(d) anterior.

(h) Excepto, conforme a lo dispuesto en la subsección (i), un empleado en el campo de los programas informáticos al que se le pague por hora quedará exento si *todo* lo siguiente es aplicable:

(i) El empleado se dedica principalmente a un trabajo que es intelectual o creativo y requiere del ejercicio de la discreción y juicio independiente.

(ii) El empleado se dedica principalmente a tareas que se componen de una o más de las siguientes actividades:

—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.

—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 de diseño del sistema.

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

(iii) 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.

(iv) 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 porcentaje de incremento en el Índice de Precios al Consumidor de California para Trabajadores con Salario Urbano y Personal Administrativo.*

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

(i) El empleado es un pasante 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 al análisis de sistemas informáticos, programación e ingeniería de software.

(ii) 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.

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

(iv) 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 es experto en software de diseño asistido por computadoras, CAD/CAM, pero no se dedica al análisis de sistemas informáticos o a la programación.

(v) 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 que 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.

(vi) El empleado se dedica a *cualquiera* de las actividades enunciadas en el subpárrafo (h) para propósitos de crear imágenes para los efectos utilizados en el cine, la televisión o la industria teatral.

(B) Las disposiciones de esta orden se aplicarán a todos los empleados contratados por cualquier empleador que opere un negocio en instalaciones de caballos de carreras, incluyendo a los empleados del establo. Los empleados del establo incluyen, aunque sin sentido limitativo, mozos de cuadra, paseadores hípicos, ejercitadores y cualquier otro empleado que se dedique a la cría, alimentación o administración de caballos de carrera, contratados por un entrenador en un hipódromo u otro centro de entrenamiento no-agrícola.

(C) Excepto por lo dispuesto en las Secciones 1, 2, 4, 10 y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a los trabajadores empleados directamente por el Estado o cualquier subdivisión política del mismo, incluyendo cualquier ciudad, condado o distrito especial.

(D) Las disposiciones de la presente orden no se aplicarán a vendedores externos.

(E) Las disposiciones de la presente orden no se aplicarán a ninguna persona que sea padre, cónyuge, hijo o hijo adoptivo legalmente adoptado del empleador.

(F) Excepto por lo dispuesto en las secciones 1, 2, 4, 10 y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a operadores de parques de atracción a tiempo completo empleados por parques de atracción itinerantes.

(G) 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 Estados Unidos. (Ver Estatutos 2000, cap. 365, que modifica el Código Laboral, Sección 1171.)

(H) Las disposiciones de esta sección no son aplicables a ningún miembro de tripulación empleado en una embarcación de pasajeros para pesca comercial con licencia en virtud del artículo 5 (comenzando con la sección 7920) del Capítulo 1 del Aparte 3 de la División 6 del Código de Pesca y Caza.

(I) Excepto por lo dispuesto en las secciones 1, 2, 4, 10 y 20, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a actores profesionales.

2. DEFINICIONES

(A) "Industria del Entretenimiento y la Recreación" se refiere a cualquier industria, negocio o establecimiento operado con fines de brindar entretenimiento o recreación al público incluyendo, sin sentido limitativo, teatros, salas de baile, salas de bowling, salas de billar, pistas de patinaje, academias ecuestres, hipódromos, parques de diversiones, campos deportivos, piscinas, gimnasios, campos de golf, canchas de tenis, parques de atracción y estudios de música por cable.

(B) Un "programa de semana laboral alterna" se refiere a cualquier semana laboral programada regularmente que requiera que un empleado trabaje más de ocho (8) horas en un período de 24 horas.

(C) "Comisión" se refiere a la Comisión de Bienestar Industrial del Estado de California.

(D) "División" se refiere a la División de Cumplimiento de Normas Laborales del Estado de California.

(E) "Emplear" se refiere a contratar o permitir trabajar a una persona.

(F) "Empleado" se refiere a cualquier persona empleada por un empleador.

(G) "Empleador" se refiere a cualquier persona tal como se define en la Sección 18 del Código Laboral, que directa o indirectamente, o a través de un agente o de cualquier otra persona, emplee o ejerza control sobre los salarios, horas o condiciones de trabajo de cualquier persona.

* Conforme el Código Laboral, Sección 515.5, inciso (a)(4), la Oficina de Políticas, Investigación y Legislación, Departamento de Relaciones Industriales, ha ajustado el salario mínimo por hora especificado en esta subdivisión para que alcance US$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, y se puede obtener en www.dir.ca.gov/IWC o por correo al Departamento de Relaciones Industriales.

(H) "Horas trabajadas" se refiere a el tiempo durante el cual un empleado es sujeto al control de un empleador, e incluye todo el tiempo durante el cual empleador se sirve del, o le permite al, empleado trabajar, independientemente de que le sea exigido o no.

(I) "Menor" se refiere, a los efectos de esta orden, a cualquier persona menor de 18 años.

(J) "Vendedor externo" se refiere a cualquier persona, de 18 años de edad o más, que trabaja habitual y regularmente más de la mitad del tiempo de trabajo fuera del lugar de negocios del empleador vendiendo objetos tangibles o intangibles u obteniendo pedidos o contratos de productos, servicios o uso de instalaciones.

(K) "Principalmente", tal como se usa en la Sección 1, Aplicabilidad, se refiere a más de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

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

(M) "Jornada fraccionada" se refiere a un horario de trabajo que es interrumpido por períodos no pagados no laborables establecidos por el empleador, con excepción de los períodos de descanso o de comida legítimos.

(N) "Docencia" se refiere, a efectos de la Sección 1 de esta orden, a la profesión de docente en virtud de un certificado expedido por la Comisión para la Preparación de Maestros y Permisos de Enseñanza o la enseñanza en un colegio universitario o universidad acreditados.

(O) "Salarios" incluye todas las cantidades devengadas por trabajos realizados por los empleados de todo tipo, independientemente de si la cantidad es fija o determinada por normas de tiempo, tareas, pieza, comisión u otro método de cálculo.

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

(Q) "Semana laboral" y "semana" se refieren a cualquiera período de siete (7) días consecutivos que comienza 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. HORAS Y DÍAS DE TRABAJO

(A) Sobretiempo diario - Disposiciones Generales

(1) Las siguientes disposiciones sobre horas 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 estén obligados por ley a asistir a la escuela y no se les prohíba por ley de cualquier otra forma ejercer dicho trabajo. Dichos empleados no podrán ser empleados más de ocho (8) horas en cualquier día laboral o más de 40 en una semana laboral, a menos que el empleado reciba una y media ($1\frac{1}{2}$) veces la tarifa regularmente devengada como empleado por todas las horas trabajadas que excedan 40 horas en la semana laboral. Ocho (8) horas de trabajo constituyen un día laboral. El empleo que exceda ocho (8) horas en cualquier día laboral o más de seis (6) días en cualquier semana laboral es permisible siempre y cuando el empleado sea compensado por tales horas extras en cantidad no menor a:

(a) Una y media ($1\frac{1}{2}$) 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, y por las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7mo) día laboral consecutivo en una semana laboral; y

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

(a) 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.

(B) Programas de semana laboral alterna

(1) No se considerará que empleador alguno ha violado las disposiciones de horas extras diarias mediante la institución, de conformidad con los procedimientos electorales 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 de compensación de horas extra. 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 ($1\frac{1}{2}$) 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 tales días trabajados que excedan el número regular de días de trabajo establecido por el acuerdo de la semana laboral alterna se pagará al doble de la tarifa regular devengada por el 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 día laboral por otro día de la misma duración en el turno previsto por el acuerdo de semana laboral alterna para satisfacer las necesidades personales del empleado sin el pago de horas extras. Ninguna de las horas pagadas a tarifa de una y media ($1\frac{1}{2}$) veces o a tarifa doble respecto de la tarifa regular de pago se incluirán al determinar cuándo se han trabajado 40 horas a efectos de calcular la compensación por horas extras.

(2) 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 (1/2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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 (C) abajo (Procedimientos de Elección). Si un empleado estaba trabajando voluntariamente un horario de semana laboral alterna de no más de diez (10) horas al día a partir del 1 de julio de 1999, tal programa de semana laboral alterna se basó en un acuerdo individual hecho el 1 de enero de 1998 entre el empleado y el empleador, y el empleado presentó, y el empleador aprobó, una solicitud por escrito a más tardar el 30 de mayo de 2000 para continuar con el acuerdo, el empleado puede continuar trabajando ese horario de semana laboral alterna sin que medie pago de tarifa de compensación por horas extras respecto de las horas establecidas en el acuerdo. El empleado puede revocar su autorización voluntaria para seguir con tal horario con aviso de 30 días por escrito al empleador. Sólo se puede convenir en nuevos acuerdos de conformidad con lo dispuesto en esta sección.

(C) Procedimientos de Elección

Los procedimientos de elección para la adopción y derogación de los programas de semana laboral alterna requieren lo siguiente:

Cada propuesta de 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. Los días trabajados realmente dentro de ese programa alterno de semana laboral no necesitan ser especificados. 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.

(1) 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 en 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 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 de las subdivisiones reconocidas 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.

(2) 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 notificación deberá incluir las reuniones, debidamente avisadas, celebradas por lo menos catorce (14) días antes de la votación, con el propósito específico de discutir los efectos de la programación de la semana laboral alterna. El empleador proporcionará la notificación en un idioma que no sea inglés, así como en inglés, si por lo menos cinco (5) por ciento de los empleados afectados principalmente hablan ese 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 este párrafo hará que la elección sea nula.

(3) Toda elección para establecer o anular un programa de semana laboral alterna se celebrará en el lugar de trabajo de los empleados afectados. 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.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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 este párrafo estará sujeta al Código Laboral, Sección 98 y siguientes.

(D) A un menor se le deberá pagar una y media (1½) veces la tarifa regular de remuneración de un menor de edad por todo el trabajo que exceda 40 horas en cualquier semana laboral, excepto los menores de 16 o 17 años de edad que no estén obligados por ley a asistir a la escuela y por lo tanto pueden estar empleados durante las mismas horas que un adulto, están sujetos a la subsección (A) o (B) y (C) anteriores.

(**LAS TRANSGRESIONES DE LAS LEYES DE TRABAJO INFANTIL** serán objeto de sanciones civiles de US$500 a US$10.000, así como a 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 y 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.)

(E) Un empleado puede ser empleado siete (7) días de trabajo en una semana laboral cuando el total de horas de trabajo durante tal semana laboral no exceda 30 y el total de horas de trabajo en cualquier día laboral de la misma no sea superior a seis (6).

(F) Si se produce una pausa para comer en un turno que comienza o termina a las 10 p.m., o entre las 10 p.m. y las 6 a.m., estarán disponibles instalaciones para garantizar que la comida y la bebida estén calientes o para calentar la comida o la bebida, y se dispondrá de un lugar protegido y adecuado en el que dicho alimento o bebida se pueda consumir.

(G) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a empleados cuyas funciones sean exclusivamente las de un operador de proyección de películas.

(H) Las disposiciones del Código Laboral, 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).

(I) Excepto por lo dispuesto en las subsecciones (D) y (H), esta sección no se aplicará a ningún empleado amparado por un convenio colectivo válido si el convenio prevé expresamente los salarios, las horas de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio establece tarifas salariales superiores para todas las horas extras trabajadas y una tarifa de pago por hora regular para los empleados de no menos de 30 por ciento más que el salario mínimo estatal.

(J) No obstante la subsección (I) 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 (H) anterior), salvo que el convenio establezca expresamente lo contrario.

(K) Ningún empleador que opere un establecimiento de esquí incurrirá en transgresión de esta orden si instituye una semana laboral regular de no más de 48 horas durante cualquier mes del año cuando el centro de esquí se encuentre efectivamente realizando actividades de esquí alpino o nórdico, incluyendo actividades de elaboración de nieve y adecuación de instalaciones; sin embargo, cualquier empleado, será compensado a una tarifa no menor de una y media (1½) veces la tarifa regular salarial del empleado para cualesquiera horas trabajadas que excedan diez 10 horas de trabajo en un día, o 48 horas en una semana. Para los propósitos de esta sección, "establecimiento de esquí" se refiere a una industria recreativa integrada, geográficamente limitada, que se componga de instalaciones básicas de esquí, conjuntamente con todas las operaciones y servicios relacionados con la misma.

(L) Las disposiciones de esta sección no son aplicables a los empleados cuyas horas de servicio estén regulados por:

(1) El Código de Regulaciones Federales del Departamento de Transporte de Estados Unidos, Título 49, Secciones 395.1 a la 395.13, Horas de Servicio de Conductores; o

(2) Título 13 del Código de Regulaciones de California, subcapítulo 6.5, Sección 1200 y las siguientes secciones, que regulan las horas de los conductores.

(M) 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 (1) 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 el empleado haga una petición para compensar tiempo de trabajo de conformidad con la presente subsección. 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 subsección.

(N) Las disposiciones de esta sección no son aplicables a ningún miembro de tripulación empleado en una embarcación comercial de pesca para pasajeros, con licencia de conformidad con el Artículo 5 (comenzando con la sección 7920) del Capítulo 1 del Aparte 3 de la División 6 del Código de Pesca y Caza.

4. SALARIOS MÍNIMOS

(A) Cada empleador deberá pagar a cada uno los salarios de los empleados no menos de nueve dólares (US$9,00) por hora por todas las horas trabajadas, el 1 de julio de 2014, y no menos de diez dólares (US$10,00) por hora para todas las horas trabajadas, en vigor 1 de enero 2016 , con excepción de:

APRENDICES. Los empleados que se encuentran en sus primeras 160 horas de trabajo en ocupaciones en las que no tengan ninguna experiencia similar o relacionada, deberán ser remunerados con no menos del 85 por ciento del salario mínimo redondeado al níquel más cercano.

(B) Todos los empleadores deben pagar a cada empleado el día de pago establecido para el período en cuestión, no menos que el salario mínimo aplicable por todas las horas trabajadas en el período de nómina, independientemente de que la remuneración se mida por tiempo, pieza, comisión, o de otra manera.

(C) Cuando un empleado trabaja un turno fraccionado, se pagará la paga de una (1) hora adicionalmente al salario mínimo, para ese día laboral, excepto cuando el empleado reside en el lugar de empleo.

(D) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los aprendices bajo contrato de aprendizaje con regularidad en las Normas de Aprendizaje de la División.

(E) Si el empleado es un miembro de tripulación empleado en una embarcación comercial de pesca para pasajeros, con licencia en virtud del artículo 5 (comenzando con la sección 7920) del Capítulo 1 del Aparte 3 de la División 6 del Código de Pesca y Caza, la

obligación de salario mínimo de esta sección puede, a opción del empleador, satisfacerse mediante el pago a los empleados según la siguiente fórmula:

(1) Un "viaje de medio día" estará compuesto por un máximo de seis (6) horas de trabajo compensadas con una tarifa no menor a seis (6) veces el salario mínimo por hora.

(2) Un "viaje de tres cuartos de día" estará compuesto por un máximo de 10 diez horas de trabajo compensadas a una tarifa no menor a diez (10) veces el salario mínimo por hora.

(3) "Un viaje de día completo" estará compuesto por un máximo de 12 horas de trabajo compensadas a una tarifa no menor a 12 veces el salario mínimo por hora.

(4) Un "viaje nocturno" estará compuesto por un máximo de 12 horas trabajadas dentro de un período de no menos de 24 horas compensadas a una tarifa no menor a 12 veces el salario mínimo por hora.

Nada en esta subsección exime al empleador de la obligación de pagar a los empleados un monto no menor que el salario mínimo por todas las horas trabajadas.

5. PAGO POR ASISTENCIA AL TRABAJO

(A) Cada día laboral se exigirá a un empleado que SE presente a trabajar, y si dicho empleado se presenta, pero no es puesto a trabajar o se le suministra menos de la mitad del trabajo diario habitual o programado para tal empleado, al empleado se le pagará por el trabajo de la mitad del día habitual o programado, pero en ningún caso menos de dos (2) horas ni más de cuatro (4) horas, a la tarifa regular de remuneración del empleado, que no podrá ser inferior al salario mínimo.

(B) Si un empleado está obligado a presentarse a trabajar por segunda vez en cualquier día laboral y se le proporcionan menos de dos (2) horas de trabajo en la segunda vez que se presenta, a dicho empleado se le pagarán dos (2) horas a la tarifa regular del empleado, que no podrá ser inferior al salario mínimo.

(C) Las anteriores disposiciones sobre pago por asistencia al trabajo no son aplicables cuando:

(1) Las operaciones no puedan comenzar o continuar debido a amenazas a los empleados o a la propiedad; o cuando sea recomendado por las autoridades civiles; o Los servicios públicos no puedan suministrar electricidad, agua o gas, o si hay una falla en los servicios públicos o en el sistema de alcantarillado; o

(2) La interrupción del trabajo es causada por un acto de fuerza mayor o cualquier otra causa que no esté bajo el control del empleador.

(D) Esta sección no se aplicará a un empleado en estatus de pago en espera a quien se llame para realizar el trabajo asignado en un momento que no sea su hora de presentación al trabajo.

6. PERMISOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

(A) Se podrá expedir una licencia por parte de la División para autorizar el empleo de una persona cuya capacidad de ingresos se vea afectada por una discapacidad física o deficiencia mental con remuneración menor que el salario mínimo. Dichas licencias se concederán únicamente previa solicitud conjunta del empleador y el trabajador y el representante del empleado, si lo hubiere.

(B) Una licencia especial podrá ser expedida a una organización sin fines de lucro, tales como un taller protegido o centro de rehabilitación que fije tarifas mínimas especiales para el empleo de tales personas sin necesidad de que dichos empleados tengan licencias individuales.

(C) Tales licencias y permisos especiales se renovarán anualmente o con mayor frecuencia, a discreción de la División. (Consulte el Código Laboral de California, Secciones 1191 y 1191.5)

7. REGISTROS

(A) Cada empleador deberá mantener la información exacta con respecto a cada empleado incluyendo lo siguiente:

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

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

(3) Los registros de horas que muestren cuando el empleado comienza y termina cada período de trabajo. Los períodos de comidas, intervalos de turno fraccionado y el total de horas diarias trabajadas también deberán ser registrados. Los períodos de comidas, durante los cuales las operaciones cesen y los períodos de descanso autorizados no necesitan ser registrados.

(4) Los salarios totales pagados en cada período de nómina, incluyendo el valor de los alimentos, vivienda, u otra indemnización efectivamente suministrados al empleado.

(5) El total de horas trabajadas en el período de pago y las tarifas de pago aplicables. Esta información se pondrá a disposición del empleado a petición razonable.

(6) Cuando esté vigente un régimen de pago por pieza o plan de incentivos, se proporcionarán a los empleados remunerados una explicación sobre el régimen "por pieza" o la fórmula del plan de incentivos. El empleador deberá mantener un récord preciso de la de producción.

(B) Todos los empleadores deben, quincenalmente o al momento del pago, proporcionar a cada empleado, ya sea una parte desprendible del cheque, una copia a carbón o comprobante de pago de los salarios de los empleados o, por separado, una declaración detallada por escrito que muestre: (1) todas las deducciones;
(2) las fechas inclusivas del período que se paga al empleado; (3) el nombre del empleado o número de seguro social del empleado; y (4) el nombre del empleador, siempre que todas las deducciones hechas en las órdenes escritas del empleado puedan ser sumadas y se muestren como un solo elemento.

(C) Todos los registros requeridos deberán estar en idioma inglés y en tinta u otra forma indeleble, de manera adecuada, demostrando el mes, día y año, y se mantendrán en el archivo del empleador durante al menos tres (3) años en el lugar de trabajo o en un lugar central dentro del Estado de California. Los registros de un empleado deberán estar disponibles para su inspección por parte del empleado a petición razonable.

(D) Se deberán instalar relojes en todas las principales áreas de trabajo o a una distancia razonable a la misma en la medida de lo posible.

(E) Si el empleado es un miembro de tripulación empleado en una embarcación comercial de pesca para pasajeros, con licencia

en virtud del artículo 5 (comenzando con la sección 7920) del Capítulo 1 del Aparte 3 de la División 6 del Código de Pesca y Caza, las disposiciones de las Secciones 3, Horas y días de trabajo y 5, Pago por asistencia al trabajo, pueden, a opción del empleador, satisfacerse expresando las horas trabajadas en términos de la fórmula establecida con arreglo a la Sección 4 (E). Las horas trabajadas que excedan la fórmula de la Sección 4(E) se registrarán en el registro de pago del empleado como horas trabajadas adicionales.

8. AUSENCIA DE DINERO EN EFECTIVO Y DAÑO DE EQUIPOS

Ningún empleador hará ninguna deducción del salario ni exigirá ningún reembolso de un empleado por cualquier ausencia de efectivo o daños o pérdidas de equipos, a menos que se pueda demostrar que la ausencia, daño o pérdida haya sido causado por un acto deshonesto o intencional, o por negligencia grave del empleado.

9. UNIFORMES Y EQUIPOS

Cuando el empleador exija uniformes para ser usados por el empleado como condición de empleo, el empleador deberá proveer y mantener dichos uniformes. El término "uniforme" incluye prendas de vestir y accesorios con diseño o color distintivos

NOTA: Esta sección no se aplicará a las prendas de protección reguladas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional.

(A) Cuando el empleador exija herramientas o equipos o los mismos sean necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo, este tipo de herramientas y equipos será suministrado por el empleador, salvo que un empleado cuyo salario sea por lo menos dos (2) veces el salario mínimo, previsto en el presente documento, deba proveer y mantener las herramientas de mano y equipos habitualmente requeridos por el oficio o arte. Esta subsección (B) no se aplicará a los aprendices bajo contrato de aprendizaje con regularidad bajo la División de Normas de Aprendizaje.

NOTA: Esta sección no se aplicará a los equipos y dispositivos de seguridad de protección en herramientas reguladas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional.

(B) Se podrá exigir un depósito razonable como garantía de la devolución de los artículos proporcionados por el empresario en virtud de las disposiciones de la subsección (A) y (B) de esta sección, con la emisión de un recibo al empleado por tal depósito. Estos depósitos serán efectuados de acuerdo a la Sección 400 y siguientes del Código Laboral o bien, un empleador, con la autorización previa y por escrito del empleado, podrá deducir del último cheque de pago del empleado el costo de un artículo suministrado de conformidad con las subsecciones (A) y (B) anteriores en caso de que dicho artículo no sea devuelto. No se hará deducción alguna en ningún momento por el desgaste normal de los artículos. Todos los artículos proporcionados por el empleador deberán ser devueltos por el trabajador al finalizar el trabajo.

10. COMIDAS Y ALOJAMIENTO

(A) "Comida" se refiere a una porción adecuada y balanceada de alimentos diversos nutritivos y saludables.

(B) "Alojamiento" se refiere a vivienda habitable disponible para el empleado para su ocupación a tiempo completo que sea adecuada, decente y sanitaria y conforme a las normas usuales y habituales. No se exigirá a los empleados compartir una cama.

(C) Las comidas o alojamiento no podrán acreditarse al salario mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando se utilice el crédito para comidas o alojamiento para satisfacer parte de la obligación del salario mínimo del empleador, los importes acreditados no podrán exceder lo siguiente:

ALOJAMIENTO	**Vigente a partir de 1 de julio de 2014**	**Vigente a partir de 1 de enero de 2016**
Habitación individual…….	US$42,33 por semana	US$47,03 por semana
Habitación compartida	UD$34,94 por semana	US$38,82 por semana
Apartamento - dos tercios (2/3) del valor de la renta ordinaria, y en ningún caso más de:	US$508,38 por mes	US$564,81 por mes
Cuando el empleador emplea una pareja, dos tercios (2/3) del valor de la renta ordinaria, y en ningún caso caso más de:	US$752,02 por mes	US$835,49 por mes
COMIDAS		
Desayuno	US$3,26	US$3,62
Almuerzo	US$4,47	US$4,97
Cena	US$6,01	US$6,68

(D) Las comidas evaluadas como parte del salario mínimo deben ser comidas legítimas conformes al turno de trabajo del empleado. No se harán deducciones por comidas no recibidas o alojamiento no utilizado.

(E) Si, como condición para el empleo, el empleado debe vivir en el lugar de empleo u ocupar cuartos propiedad o bajo el control del empleador, el empleador no puede cobrar alquiler por encima de los valores que figuran en este documento.

11. PERÍODOS DE COMIDA

(A) Ningún empleador deberá emplear a una persona durante un período de trabajo de más de cinco (5) horas sin una pausa para comer no menor que 30 minutos, excepto que cuando un período de trabajo con no más de seis (6) horas complete la jornada de trabajo, se podrá renunciar a la pausa para comer mediando 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) A menos que el empleado quede libre de todas sus responsabilidades durante una pausa para comer de 30 minutos, la pausa para comer será considerada una pausa para comer "de guardia" y cuenta como tiempo trabajado. Se permitirá una pausa para comer "de guardia" sólo cuando la naturaleza del trabajo impida que un empleado sea relevado de toda obligación y cuando por acuerdo escrito entre las partes se convenga una pausa para comer pagada en el lugar de trabajo. El acuerdo por escrito indicará que el empleado puede, por escrito, revocar el acuerdo en cualquier momento.

(D) 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.

(E) En todos los lugares de trabajo donde los empleados estén obligados a comer en el local, se designará un lugar adecuado para tal fin.

12. PERODOS DE DESCANSO

(A) Todos los empleadores deben autorizar y permitir a todos los empleados tomar períodos de descanso, que en la medida de lo posible, estarán en la mitad de cada período de trabajo. El tiempo del período de descanso autorizado se basará en el total de horas trabajadas al día, a razón de diez (10) minutos de tiempo de reposo neto por cuatro (4) horas o una fracción importante del mismo. Sin embargo, un período de descanso no tiene que ser autorizado para los empleados cuyo total diario de tiempo de trabajo sea menor que tres horas y media (31⁄2). Los períodos de tiempo autorizados se calcularán como horas trabajadas, por lo que no habrá deducción del salario alguna.

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

(C) Un miembro de tripulación empleado en una embarcación comercial de pesca para pasajeros quien se encuentre en un viaje nocturno, en el sentido de la Sección 4 (E), deberá recibir no menos de ocho 8 horas de tiempo fuera de servicio durante cada período de 24 horas.

13. VESTUARIOS Y ÁREAS DE DESCANSO

(A) Los empleadores deberán proveer armarios adecuados, closets, o equivalentes para la custodia de la ropa exterior de los empleados durante las horas de trabajo, y cuando sea necesario, para su ropa de trabajo para horas en las que no se trabaje. Cuando la ocupación requiera un cambio de ropa, se deben ser proporcionar vestuarios o espacios adecuados con el fin de que los empleados puedan cambiarse de ropa con privacidad y comodidad razonables. Estas salas o espacios pueden ser adyacentes, pero deberán estar separados de los cuartos de baño y se deben mantener limpias.

NOTA: Esta sección no se aplicará a salas de cambio de ropa e instalaciones de almacenamiento reguladas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional.

(B) Se deberán proporcionar instalaciones de descanso adecuadas, en un área separada de las salas de baño, y estarán a disposición de los empleados durante las horas de trabajo.

14. ASIENTOS

(A) Todos los empleados que estén trabajando deberán estar provistos de asientos adecuados cuando la naturaleza del trabajo les permita razonablemente el uso de asientos

(B) Cuando los empleados no se encuentren dedicándose a las tareas activas de su empleo y la naturaleza del trabajo requiera estar de pie, se colocará un número adecuado de asientos adecuados a una distancia razonable en el área de trabajo y el empleado debe poder usar tales asientos cuando no interfiera con el desempeño de sus funciones.

15. TEMPERATURA

(A) La temperatura en cada área de trabajo deberá proveer una comodidad razonable y conforme a las normas de toda la industria para la naturaleza del proceso y el trabajo realizado.

(B) Si el proceso de trabajo produce calor o humedad excesivos, el empleador deberá adoptar todas las medidas posibles para reducir dicho exceso de calor o humedad en un grado que proporcione una comodidad razonable. Cuando la naturaleza del empleo requiera una temperatura inferior a 60° F., se dispondrá de una sala climatizada para que los empleados puedan retirarse para obtener calidez, y dicha sala se deberá mantener a no menos de 68° F.

(C) Se mantendrá una temperatura de no menos de 68° F. en las salas de baño, salas de descanso y cuartos de cambio durante las horas de uso.

(D) Las pautas federales y estatales de energía prevalecerán sobre cualquier disposición en contrario con la presente sección.

16. ASCENSORES

Se facilitarán ascensores, escaleras mecánicas o servicios similares adecuados, conforme a los estándares de toda la industria según la naturaleza de los procesos y el trabajo realizado, cuando los empleados trabajen en instalaciones con cuatro pisos o más por encima o por debajo del nivel del suelo.

17. EXENCIONES

Si, a juicio de la División, después de una debida investigación, se determina que la aplicación de cualquier disposición contenida en la Sección 7, Registros; Sección 12, Períodos de descanso; Sección 13, Salas de cambio e instalaciones de reposo; Sección 14, Asientos; Sección 15, Temperatura; o la Sección 16, Ascensores, no afectan materialmente el bienestar o la comodidad de los empleados y que supondría una carga excesiva para el empleador, se puede incorporar una exención, a discreción de la División. Tales excepciones deberán ser por escrito para entrar en vigencia y podrán ser revocadas tras una notificación razonable proporcionada por escrito. El empleador o el trabajador y/o el representante del empleado deberán hacer la solicitud de exención por

escrito a la División. Una copia de la solicitud se publicará en el lugar de trabajo en el momento en que la solicitud se presente a la División.

18. ENTREGA DE INFORMES

(Consulte el Código Laboral de California, Sección 1174 (a)

19. INSPECCIÓN

(Consulte el Código Laboral de California, Sección 1174)

20. SANCIONES

(Consulte el Código Laboral de California, Sección 1199)

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

(1) Transgresión inicial — US$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.

(2) Transgresiones posteriores — US$100,00 por cada empleado mal pagado por cada período de pago durante el cual el empleado haya estado mal pagado, además de una cantidad que sea suficiente para recuperar salarios no pagados.

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

(B) 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.

21. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de alguna disposición de esta orden, o cualquier sección, subsección, subdivisión, frase, cláusula, frase, palabra o parte de esta orden llega a ser declarada inválida o inconstitucional o no autorizada o prohibida por la ley, las demás disposiciones de la misma no deberá verse afectadas por tales leyes, pero seguirán manteniendo toda su fuerza y efecto, tal como si la parte así declarada nula o inconstitucional no haya sido incluida en el presente documento.

22. COLOCACIÓN VISIBLE DE LA ORDEN

Cada empleador deberá conservar una copia de esta orden y publicarla 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 CUMPLIMIENTO de las órdenes de la Comisión de Bienestar Industrial e informes de transgresiones deben dirigirse a la División para el Cumplimiento de las Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés). En el reverso de esta orden sobre salarios aparece una lista de las oficinas de la DLSE. Busque en las páginas blancas de su directorio telefónico bajo el título 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 de 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

Todas las quejas se manejan de manera confidencial. Para más información o para presentar sus quejas, comuníquese con el Estado de California en las siguientes oficinas del departamento:

Division of Labor Standards Enforcement (DLSE, División de Cumplimiento de Normas Laborales)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SANTA ROSA
Division of Labor Standards Enforcement
50 “D” Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

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

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

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:

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

Línea directa sobre sueldos vigentes (415) 703-4774