CALIFORNIA
Leyes de trabajo

POSTER COMPLIANCE DATE 1/2019

Department of Industrial Relations
Orden sobre salarios n.º 9 — Industria de transporte

ANUNCIO OFICIAL

Efectivo a partir del 1º de julio de 2002, con sus modificaciones

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

ORDEN DE LA COMISIÓN DE BIENESTAR LABORAL Nº 9-2001 DE REGULACIÓN DE SALARIOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA
INDUSTRIA DE TRANSPORTE

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

TÓMESE NOTA: A los empleadores y representantes de las personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California: El Departamento de relaciones laborales (*Department of Industrial Relations*) enmienda y republica el salario mínimo y créditos por alimentación y alojamiento como resultado de la legislación promulgada (Subdivisión 3, Capítulo 4, Estatutos de 2016, sección enmendada 1182.12 del Código del Trabajo de California) y de conformidad con la Sección 1182.13. Las enmiendas y reimpresión no implican ningún otro cambio a las Órdenes del IWC.

1. APLICABILIDAD DE LA ORDEN
Esta orden se aplicará a todas las personas empleadas en la industria de transporte ya sea reciban pago por hora, precio por pieza, comisión u otro sistema, excepto que:

(A) Las disposiciones de las Secciones 3 a 12 de esta orden no se aplicarán a personas empleadas en puestos administrativos, ejecutivos o profesionales. Los siguientes requisitos se aplicarán para determinar si las tareas de un empleado cumplen la prueba para calificar para una exención de esas secciones:

(1) **Exención ejecutiva.** Una persona empleada en calidad ejecutiva se refiere a cualquier empleado:

(a) Cuyas tareas y responsabilidades involucren la gestión de la empresa en lo que él/ella está empleado o de un departamento o subdivisión reconocidos habitualmente como partes de la empresa; y

(b) Que habitual y regularmente dirige el trabajo de dos o más empleados en la misma; y

(c) Que tenga la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre la contratación o despido así como sobre el ascenso y promoción o cualquier cambio de estatus de otros empleados tengan especial importancia; y

(d) Que habitual y regularmente ejerza su discreción y criterio independiente; y

(e) Que se dedique principalmente a tareas que cumplan la prueba de la exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento se interpretarán de la misma forma que se interpretan dichos ítems en los siguientes reglamentos de acuerdo a la Ley de normas razonables de trabajo (*Fair Labor Standards Act*) efectivas a partir de la fecha de esta orden: 29 del C.F.R. Secciones 541.102, 541.104-111, y 541.115-116. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo trabajo que esté directa y estrechamente relacionado con el trabajo exento y trabajo que se vea como medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo realizado realmente por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado dedica a ese trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del trabajo, se tomarán en cuenta para determinar si el empleado satisface ese requisito.

(f) Dicho empleado también deberá ganar un salario mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. La Sección 515(c) del Código del Trabajo define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(2) **Exención administrativa.** Una persona empleada en calidad gerencial significa cualquier empleado:

(a) Cuyas tareas y responsabilidades involucran alguno de los siguientes:

(i) La realización de trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las actividades generales del negocio de su empleador o los clientes de su empleador; o

(ii) La realización de funciones en la administración de un sistema escolar, o un establecimiento o institución educativos, o un departamento o subdivisión del mismo, en un trabajo directamente relacionado con la instrucción académica o la formación impartida en la misma; y

(b) Que habitual y regularmente ejerza su discreción y criterio independiente; y

(c) Que asiste regular y directamente a un propietario, o un empleado que trabaja en calidad ejecutiva o administrativa de buena fe (según la definición de dichos términos para los fines de esta sección); o

(d) Que realiza solo trabajo bajo supervisión general junto con líneas especializadas o técnicas que requieren una formación, experiencia o conocimientos especiales; o

(e) Que realiza asignaciones y tareas especiales solo bajo supervisión general; y

(f) Que esté principalmente involucrado en tareas que superan la prueba de exención. Las actividades que constituyen trabajo exento y trabajo no exento se interpretarán de la misma forma que se interpretan que dichos ítems en los siguientes reglamentos de acuerdo a la Ley de normas razonables de trabajo (*Fair Labor Standards Act*) efectivas a partir de la fecha de esta orden: 29 del C.F.R. Secciones 541.201-205, 541.207-208, 541.210, y 541.215. El trabajo exento incluirá, por ejemplo, todo trabajo que esté directa y estrechamente relacionado con el trabajo exento y trabajo que se vea como medio para llevar a cabo funciones exentas. El trabajo realizado realmente por el empleado durante el curso de la semana laboral debe, primero y ante todo, ser examinado y la cantidad de tiempo que el empleado dedica a ese trabajo, junto con las expectativas realistas del empleador y los requisitos realistas del trabajo, se tomarán en cuenta para determinar si el empleado satisface ese requisito.

(g) Dicho empleado también deberá ganar un salario mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. La Sección 515(c) del Código del Trabajo define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(3) **Exención profesional.** Una persona empleada en calidad profesional se refiere a un empleado que cumple *todos* los requisitos siguientes:

(a) Que tiene licencia o está certificado por el Estado de California y que se dedica principalmente a la práctica de algunas de las siguientes profesiones reconocidas: derecho, medicina, odontología, optometría, arquitectura, ingeniería o contabilidad; o

(b) Que se dedica principalmente a una ocupación comúnmente reconocida como profesión aprendida o artística. Para los fines de esta subsección, "profesión aprendida o artística" se refiere a un empleado que se dedica principalmente a desempeñar:

(i) Un trabajo que exige conocimiento de tipo avanzado en un campo o ciencia o aprendizaje habitualmente adquirido mediante un curso prolongado de instrucción intelectual y estudio especializados, que se distingue de una educación académica general y de prácticas, y de formación en la realización de procesos mentales, manuales o físicos de rutina o trabajo que es una parte esencial o incidente necesariamente a cualquiera de los trabajos mencionados arriba; o

(ii) Un trabajo que es de carácter original y creativo en un campo reconocido de emprendimiento artístico (lo contrario a un trabajo que puede ser producido por cualquier persona dotada de la capacidad y formación manual o intelectual general), y el resultado del cual depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o trabajo que es una parte esencial de o necesariamente incidente a cualquiera de los trabajos mencionados arriba; y

(iii) Cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variado (en oposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina) y sea de tal carácter que el resultado producido o el resultado logrado no puedan estandarizarse en relación a un periodo dado de tiempo.

(c) Que ejerce habitual y regularmente la discreción y criterio independiente en el desempeño de las tareas establecidas en los subpárrafos (a) y (b).

(d) Que gana un salario mensual equivalente a no menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal para el trabajo a tiempo completo. La Sección 515(c) del Código del Trabajo define el empleo de tiempo completo como 40 horas a la semana.

(e) El subpárrafo (b) de arriba debe interpretarse de acuerdo con las siguientes disposiciones de las leyes federales vigentes a la fecha de esta orden sobre salario: 29 del C.F.R. Secciones 541.207, 541.301(a)-(d), 541.302, 541.306, 541.307, 541.308, y 541.310.

(f) Sin perjuicio de las disposiciones de este subpárrafo, los farmacéuticos empleados para dedicarse a la práctica de la farmacia, y los enfermeros(as) certificados empleados en la práctica de la enfermería, no serán considerados empleados profesionales exentos, ni serán considerados exentos de cobertura para los fines de este subpárrafo a menos que individualmente cumplan los criterios establecidos para la exención como empleados ejecutivos o administrativos.

(g) El subpárrafo (f) de arriba no se aplicará a las siguientes enfermeros clínicos avanzados:

(i) Enfermeros obstetras certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con el Artículo 2.5 (comenzando con la Sección 2746) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (*Business and Professions Code*).

(ii) Enfermeros anestesistas certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con el Artículo 7 (comenzando con la Sección 2825) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (*Business and Professions Code*).

(iii) Enfermeros profesionales certificados que se dediquen principalmente a desempeñar funciones para las que se requiera certificación de conformidad con el Artículo 8 (comenzando con la Sección 2834) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de negocios y profesiones (Business and Professions Code).

(iv) Nada en este subpárrafo eximirá a las ocupaciones mencionadas en las clausulas (i), (ii) y (iii) de cumplir los requisitos de la subsección 1(A)(3)(a)-(d) anterior.

(h) Excepto en lo dispuesto en el subpárrafo (i), un empleado en el campo de la programación computacional que reciba pago por hora estará exento, si aplican *todas* las condiciones siguientes:

(i) El empleado se dedica principalmente a un trabajo que es de naturaleza intelectual o creativa y requiere el ejercicio de discreción y criterio independiente.

(ii) El empleado se dedica principalmente a tareas que consisten en alguna o más de las siguientes actividades:

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

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

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

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

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

(i) La exención dispuesta en el subpárrafo (h) no se aplicará a un empleado si se cumplen *alguna* de las siguientes situaciones:

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

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

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

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

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

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

(B) Excepto por lo dispuesto en las Secciones 1, 2, 4, 10, y 20 con respecto a los conductores comerciales, y las Secciones 11 y 12, las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguno de los trabajadores empleados directamente por el Estado o alguna de sus subdivisiones políticas, incluidos ciudades, condados o distritos especiales. La aplicación de las Secciones 11 y 12 para conductores comerciales empleados por entidades de gobierno entrará en vigor el 1º de julio de 2004 o después de la fecha de expiración de cualquier convenio de negociación colectiva valido aplicable a esos conductores comerciales que esté vigente en ese momento pero, en ningún caso entrará en vigor más tarde del 1º de agosto de 2005. Sin perjuicio de la Sección 21, la aplicación de las secciones 11 y 12 a los conductores de buses del transporte público será nula e inválida en caso de que la Comisión de bienestar laboral (*Industrial Welfare Commission*, *IWC*) u otro tribunal de una jurisdicción competente invaliden la exención de la negociación colectiva establecida por las Secciones 11 o 12 para esos conductores.

(C) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán al personal de venta externo.

(D) Las disposiciones de esta orden no se aplicarán a ninguna persona que sea madre/padre, cónyuge, hijo o hijo adoptado legalmente del empleador.

(E) Excepto por lo dispuesto por las Secciones 4, 10, 11, 12 y 20 a 22, no se interpretará que esta orden cubre a aquellos empleados que hayan celebrado un convenio de negociación colectiva en virtud y de acuerdo con las disposiciones de la ley de trabajo en ferrocarriles (*Railway, Labor Act*), título 45 del U.S.C, Secciones 151 y subsiguientes.

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

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

(B) "Comisión" se refiere a la Comisión de bienestar laboral (*Industrial Welfare Commission*) del Estado de California.

(C) "Conductor comercial" significa un empleado que maneja un vehículo descrito en la subdivisión (b) de la Sección 15210 del Código de vehículos.

(D) "División" se refiere a la División de aplicación de estándares laborales (*Division of Labor Standards Enforcement*) del Estado de California.

(E) "Emplear" significa contratar, soportar o permitir trabajar.

(F) "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador.

(G) "Empleador" significa cualquier persona según definición de la Sección 18 del Código del Trabajo (*Labor Code*) que emplee, directa o indirectamente, o a través de un agente u otros, o ejerza control sobre el salario, horario o condiciones de trabajo de una persona.

(H) "Horas trabajadas" significa el tiempo durante el cual un empleado está sujeto al control de un empleador, e incluye todo el tiempo que el empleado es soportado o se le permite trabajar, independientemente de si se le exige hacerlo o no.

(I) "Menor" significa, para los fines de esta Orden, toda persona menor de 18 años.

(J) "Vendedor externo" significa toda persona, de 18 años de edad o más, que habitual y regularmente trabaje más de la mitad del horario de trabajo fuera del centro de actividades vendiendo artículos tangibles o intangibles u obteniendo órdenes o contratos para productos, servicios o uso de instalaciones.

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

(L) "Conductor de bus del transporte público" se refiere a cualquier conductor comercial que maneja un bus de transporte público y está empleado por una entidad gubernamental.

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

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

(O) "Enseñar" significa, para los fines de la Sección 1 de esta orden, la profesión de enseñanza con un certificado de la Comisión de preparación y licencia de maestros (*Commission for Teacher Preparation and Licensing*) o enseñar en un centro de educación superior o universidad acreditados.

(P) "Industria de transporte" significa cualquier industria, empresa o establecimiento operado con el fin de transportar personas o bienes de un lugar a otro ya sea por ferrocarril, carretera, aire o agua, y todas las operaciones y servicios en conexión con dicha actividad; y también incluye el almacenamiento o deposito de bienes u objetos y la reparación, estacionamiento, alquiler, mantenimiento de vehículos.

(Q) "Sueldo" incluye todas las cantidades de trabajo desempeñado por los empleados de cualquier descripción, ya sea si la cantidad es fija o se otorga según un estándar de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo.

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

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

3. HORARIO Y DÍAS DE TRABAJO
(A) Horas extra diarias - Disposiciones generales

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

(a) La tarifa normal de pago del empleado multiplicada por uno y medio (1½) por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas hasta e incluidas las 12 horas en una jornada laboral, y para las primeras ocho (8) horas trabajadas en la séptima (7º) jornada laboral consecutiva en una semana laboral; y

(b) Duplicar la tarifa regular de pago del empleado para todas las horas trabajadas que superen las 12 horas en cualquier jornada laboral y para todas las horas que superen las ocho (8) horas de la séptima (7º) jornada consecutiva de trabajo en una semana laboral.

(c) La tarifa de compensación por hora extra que se debe pagar a un empleado asalariado a tiempo completo no exento se calculará usando el salario por hora regular del empleado como un cuarentavo (1⁄40) del salario semanal del empleado.

(B) Horarios de semana laboral alternativa

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

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

(3) Un empleador no podrá reducir la tarifa de pago por hora regular de un empleado como resultado de la adopción, rechazo o anulación del horario de semana laboral alternativa.

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

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

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

(7) Los acuerdos adoptados mediante votación secreta realizada de conformidad con esta orden antes de 1998, o en virtud de las normas en vigor antes de 1998, y antes del desempeño del trabajo, seguirán siendo validas después del 1º de julio del 2000 siempre que los resultados de la elección sean reportados por el empleador a la Oficina de política, investigación y legislación (*Office of Policy, Research and Legislation*) hasta el 1º de enero de 2001, de acuerdo con los requisitos de esta subsección (C) de abajo (Procedimientos de votación). Si un empleado que trabajaba voluntariamente un horario de semana laboral alternativa de no más de diez (10) horas al 1º de julio del 1999, que el horario de semana alternativa estaba basado en un acuerdo individual realizado después del 1º de enero de 1998 entre empleado y empleador y que el empleado presentó, y el empleador aprobó, una solicitud por escrito en o antes del 30 de mayo del 2000 para continuar dicho acuerdo, el empleado podrá continuar trabajando ese horario de semana alternativa sin pago de una tarifa de compensación de horas extras por las horas especificadas en dicho acuerdo. El empleado podrá revocar su autorización voluntaria para continuar dicho horario mediante un aviso por escrito con 30 días de anticipación a su empleador. Solo se podrán celebrar nuevos acuerdos de conformidad con las disposiciones de esta sección.

(C) Procedimientos de votación

Los procedimientos de votación para la adopción y rechazo de los horarios de semana laboral alternativa, exigen lo siguiente:

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

(2) Para que sea válido, el horario de semana laboral alternativa propuesto debe ser aprobado en una votación secreta, antes del desempeño del trabajo, por al menos dos tercios (⅔) de los empleados afectados en la unidad de trabajo. La votación se realizará durante el horario de trabajo regular en el lugar de trabajo de los empleados. Para los fines de 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 separada, o una subdivisión reconocida de dicha unidad de trabajo. Una unidad de trabajo puede consistir en un solo empleado siempre que se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable dispuestas en esta subsección.

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

(4) Toda votación para establecer o rechazar un horario de semana laboral alternativa se realizara en el lugar de trabajo de los empleados afectados. El empleador asumirá los costos de celebrar dicha votación de conformidad a esta sección. Si un empleado afectado presenta una queja, y después de una investigación del Comisionado de trabajo (*Labor Commissioner*), este puede pedir al empleador que elija un tercero neutral que lleve a cabo la votación.

(5) Todo tipo de horario de semana laboral alternativa que esté autorizada por el Código del Trabajo de California puede ser rechazado por los empleados afectados. Si un tercio (⅓) de los empleados afectados presentan una petición, se realizará una nueva votación secreta y se exigirá una mayoría de dos tercios (⅔) de los empleados afectados para revertir el horario de semana laboral alternativa. La votación para rechazar el horario de semana laboral alternativa deberá realizarse no más de 30 días después de que la petición se haya presentado al empleador, excepto que la votación deberá realizarse no menos de 12 meses después de que ese mismo grupo de empleados votará en una votación para aprobar o rechazar un horario de semana laboral alternativa. La votación deberá llevarse a cabo durante el horario de trabajo regular en el lugar de trabajo de los empleados. Si se revoca el horario de semana laboral alternativa, el empleador deberá cumplir dicha decisión en un plazo de 60 días. Si se demuestra una dificultad excesiva, la División de aplicación de estándares laborales (*Division of Labor Standards Enforcement*) podrá otorgar una extensión del plazo para el cumplimiento.

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

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

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

(D) Se deberá pagar la tarifa regular de pago de un menor multiplicada por uno y medio (1½) por todo trabajo que supere las 40 horas en cualquier semana laboral, excepto a los menores de 16 o 17 años de edad que no estén obligados por ley a asistir a la escuela y que, por consiguiente, puedan estar empleados en el mismo horario que un adulto sujeto a la subsección (A) o (B) y (C) de arriba.

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

(E) Un trabajador puede estar empleado siete (7) días en una semana laboral cuando el total de horas de empleo durante esa semana no superen las 30 horas y el total de horas de trabajo en cualquier jornada laboral de la misma no superen las seis (6) horas.

(F) Si un periodo de comida ocurre en un turno que empieza o termina a o entre las horas 10 p.m. y 6 a.m., deberá haber instalaciones para asegurar una comida o bebida caliente o para calendar la comida y la bebida, y se proporcionará un lugar protegido donde consumir dicha comida o bebida.

(G) Las disposiciones de las Secciones 551 y 552 del Código de Trabajo respecto a un (1) día de descanso cada siete (7) días no deben interpretarse para evitar la acumulación de días de descanso cuando la naturaleza del empleo requiera razonablemente que el empleado trabaje siete (7) o más días consecutivos; pero siempre que en cada mes calendario, el empleado reciba el equivalente a un (1) día de descanso cada siete (7).

(H) Excepto según lo dispuesto por las subsecciones (E) y (G), esta sección no se aplicará a ningún empleado cubierto por un convenio de negociación colectiva válido si el convenio estipula expresamente el salario, horario de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el convenio establece las tarifas de salario con prima para todas las horas extra trabajadas y una tarifa de pago regular por hora para esos empleados que no podrá ser inferior al 30 por ciento del salario mínimo estatal.

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

(J) Si un empleador aprueba una solicitud escrita de un empleado para recuperar tiempo de trabajo que perdería como resultado de una obligación personal del empleado, el horario de recuperación del trabajo perdido, si se realiza en la misma semana laboral en que se faltó al trabajo, no se podrá contar para calcular el número total de horas trabajadas en una jornada para fines de requisitos de horas extras, excepto las horas que superen 11 horas de trabajo en una (1) jornada o 40 horas de trabajo en una (1) semana laboral. Si un empleado sabe anticipadamente que él o ella solicitará tiempo de recuperación para una obligación personal que se repetirá en un tiempo fijo en semanas sucesivas, el empleado puede solicitar un plazo de recuperación del trabajo de hasta cuatro (4) semanas por anticipado; pero siempre que el trabajo de recuperación se realice en la misma semana que se perdió el tiempo de trabajo. El empleado deberá presentar una solicitud escrita firmada cada vez que solicite tiempo de recuperación de trabajo conforme a esta subsección. Aunque un empleador puede informar al empleado de su opción de tiempo de recuperación, el empleador tiene prohibido fomentar o pedir de otra forma a un empleado que solicite la aprobación del empleador para tomarse tiempo libre personal y recuperar las horas de trabajo perdidas en la misma semana laboral conforme a esta subsección.

(K) Las disposiciones sobre horas extra diarias de la subsección (A) precedente no se aplicarán a los conductores y asistentes de ambulancia que trabajen en turnos de 24 horas que hayan acordado por escrito excluir del tiempo diario trabajado no más de tres (3) periodos de comida de no más de una (1) hora cada uno y un periodo programado e ininterrumpido para dormir de no más de ocho (8) horas. El empleador deberá proporcionar dormitorios e instalaciones para cocinar adecuados para los empleados que ese tipo de horario.

(L) Las disposiciones de esta sección no son aplicables para empleados cuyo horario de servicio sea regulado por:

(1) Los reglamentos federales del Código del Departamento de Transporte (*Department of Transportation Code*) de los Estados Unidos, Título 49, Secciones 395.1 a 395.13, Horario de servicio de los conductores, o;

(2) Título 13 del Código de Reglamentos de California (*California Code of Regulations*), apartado 6.5, Sección 1200 y las siguientes secciones, que regula el horario de los conductores.

(M) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los conductores de taxis.

(N) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los empleados de una aerolínea certificada por el gobierno estatal o federal que trabaje más de 40 horas pero menos de 60 horas en una semana laboral debido a una modificación temporal del horario normal de trabajo del empleado no solicitado por el empleador sino acordado a solicitud del empleado, incluido pero no limitado a situaciones en que el empleado solicita un cambio en sus días libres o intercambia días libres con otro empleado.

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

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

(a) Diez dólares y cincuenta centavos ($10.50) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2017;

(b) Once dólares ($11.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2018;

(c) Doce dólares ($12.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2019; y

(d) Trece dólares ($13.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2020.

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

(a) Diez dólares ($10.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017;

(b) Diez dólares y cincuenta centavos ($10.50) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo a partir del 1º de enero de 2018.

(c) Once dólares ($11.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2019; y

(d) Doce dólares ($12.00) por hora por todas las horas trabajadas, a partir del 1 de enero de 2020.

Los empleados tratados como empleado por un único contribuyente calificado de conformidad con la sección 23626 del Código de renta y fiscalidad (*Revenue and Taxation Code*) serán tratados como empleados de ese contribuyente único. APRENDICES: A los empleados durante sus primeras 160 horas de trabajo en ocupaciones para las que no tenían experiencia similar o relacionada, no se les podrá pagar menos del 85 por ciento del salario mínimo redondeado a los cinco centavos.

(B) Todo empleador pagará a cada empleado, en el día de pago establecido para un periodo dado, no menos que el salario mínimo aplicable por todas las horas trabajadas en el periodo de nómina, independientemente de si la remuneración se mide por tiempo, pieza, comisión o de otra forma.

(C) Cuando un empleado trabaja un turno partido, se pagará una (1) hora de pago al salario mínimo además del salario mínimo para esa jornada laboral, a menos que el empleado resida en el lugar de empleo.

(D) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los aprendices con contrato de aprendizaje laboral según los estándares de la División estatal de formación (*State Division of Apprenticeship Standards*).

5. PAGO POR TIEMPO DE PRESENTACIÓN
(A) Por cada jornada laboral en que un empleado deba presentarse a trabajar y se presente, pero no lo pongan a trabajar o se le dé menos de la mitad del trabajo del día habitual, al empleado se le pagará por la mitad del día de trabajo habitual o programado, pero en ningún caso menos de dos (2) horas y no más de cuatro (4) horas, a la tarifa de pago regular del empleado, que no podrá ser inferior al salario mínimo.

(B) Si un empleado tiene que presentarse a trabajar por segunda vez en una jornada laboral y se le asignan menos de dos (2) horas de trabajo en la segunda presentación, se deberá pagar a dicho empleado dos (2) horas a la tarifa regular de pago del empleado, que no podrá ser inferior al salario mínimo.

(C) Las disposiciones de pago por tiempo de presentación no se aplicaran cuando:

(1) Las operaciones no puedan comenzar o continuar por amenazas a los empleados o las instalaciones; o cuando lo recomienden las autoridades civiles; o

(2) Los servicios públicos no suministren electricidad, agua o gas o se produzca un fallo en los servicios públicos o en el sistema de alcantarillado; o

(3) La interrupción del trabajo sea causada por un caso fortuito o por otra causa fuera del control del empleador.

(D) Esta sección no se aplicará a un empleado en estado de espera (*standby status*) pagado que sea llamado a desempeñ