

LAS LEYES RELACIONADAS AL TIEMPO, MANERA Y PAGO DE SALARIOS



**Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales (DIR)
División de Enforcamiento de Normas Laborales (DLSE)
Revisado efectivo Octubre 2013
excepto indicado de otra manera**

Para una lista completa de las oficinas de la DLSE en California, por favor diríjase a la lista localizada en la parte de atrás de este folleto.

Para información más detallada y una lista completa de los Códigos Laborales de California visite la página de internet de la División de Enforcamiento de Normas Laborales (DLSE) al www.dir.ca.gov/dlse y oprima en *California Labor Code*

INTRODUCCIÓN

El Código Laboral de California promueve y desarrolla el bienestar de los trabajadores de California, para mejorar las condiciones de trabajo y avanzar sus oportunidades para un empleo beneficioso. Este folleto se enfoca en las secciones del Código Laboral relacionadas con el tiempo, manera y pago de salarios, y es una guía informativa de las leyes importantes que afectan al empleado y al empleador.

CONTENIDOS

Código Laboral Sección	Página	Código Laboral Sección	Página	Código Laboral Sección	Página
200	6	201	6	201.3	6
201.5	7	201.7	8	201.9	8
202	8	203	9	203.1	9
203.5	9	204	10	204a	10
204b	10	204c	11	204.1	11
204.2	11	205	12	205.5	12
206	12	206.5	12	207	13
208	13	209	13	210	13
212	13	213	14	214	14
215	14	216	15	217	15
218	15	218.5	15	218.6	15
219	16	220	16	221	16
222	16	222.5	16	223	16
224	17	225	17	225.5	17
226	17	226.3	19	226.4	19
226.5	19	226.6	20	226.7 to 226.8	20-21
227	19	227.3	23	227.5	23
228	23	229	23	231	23
232	23	232.5	24	233	24
234	25	240	25	350	26
351	26	353	26	354	27
401	27	402	27	403	27
500	27	510	27	511	28
512	30	513	31	514	31
515	31	515.5	32	515.6	33
515.8	31	516	34	550	34
551	34	552	34	1030	34
1031	34	1032	35	1033	35
1182.12	35	1182.13	35	1186.5	36
1191	36	1191.5	36	1192	36
1197	36	1197.1	36	1508	38
1509	38	1510	38	1511	39
1512	39	1513	39	2802	39
2928	40	3700	40	3711	40
Dirección de las oficinas y números telefónicos	41-42	Notificación Salario Mínimo	43		

FUENTE DE INFORMACIÓN Y PREGUNTAS FRECUENTEMENTE SOLICITADAS

La oficina del DLSE recientemente lanzó líneas de teléfonos pregrabadas que cubre una amplia variedad de temas. Los mensajes pregrabados son proveídos completamente en Inglés y Español, con oraciones introductorias en Mandarin, Cantonese, Tagalog, Vietnamese Y Koreano. Al reverso del folleto, y en nuestra página electrónica, usted encontrará números de teléfonos para las líneas de información pregrabadas para cada oficina regional del DLSE así mismo los números generales y direcciones de cada oficina regional.

Muchas de las formas públicas de la página electrónica, al igual que las formas internas usadas por nuestros empleados para comunicarse con el público, están disponibles en Español, Chino, Tagalog, Vietnamese y Koreano adicional a la de Inglés.

Otros medios de información encontrada en nuestra página electrónica incluye:

Páginas de información y publicaciones: <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-Publications.htm>

Ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial: <http://www.dir.ca.gov/iwc/WageOrderIndustries.htm>

Cartas de Opiniones: http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE_OpinionLetters.htm

Carteles para el lugar de trabajo: <http://www.dir.ca.gov/wp.asp>

DLSE Pólizas y manual de enforzamiento: <http://www.dir.ca.gov/dlse/Manual-Instructions.htm>

Nueva legislación: <http://www.dir.ca.gov/Rulemaking/DIRProposed.html#DLSE>

Formas: <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-Forms.htm>

Publicaciones: <http://www.dir.ca.gov/dlse/-Publications.htm>

Oportunidades de Entrenamiento: <http://www.dir.ca.gov/dlse/EDDTrainingFlyer.pdf>

Como archivar un:

Reclamo de pago: <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm>

Reclamo de Represalia:

<http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileDiscriminationComplaint.htm>

Reclamo de trabajos públicos: <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFilePWComplaint.htm>

Reclamo de Enforzamiento de la ley laboral:

<http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileBOFEClaim.htm>

Como obtener información: <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-Database.htm>

La siguiente es una lista de las preguntas comúnmente solicitadas referente al tiempo, manera y pago de salarios. Para información de temas adicionales por favor refiérase a la página electrónica del Departamento del Enfortamiento de Normas Laborales (DLSE) al <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm>

DEFINICIONES	SECCIÓN DEL CÓDIGO LABORAL	PÁGINA
Cuál es la definición de pagos?	200	6
Cuál es la definición de trabajo?	200	6
Cuál es la definición del empleador de servicios temporarios?	201.3	7
Cuál es la definición de empleado?	350	26
Cuál es la definición de empleador?	350	26
Cuál es la definición de empleando?	350	26
Cuál es la definición de agente?	350	26
Cuál es la definición de propina?	350	26
Cuál es la definición de negocio?	350	26
Cuál es la definición de día de trabajo?	500	27
Cuál es la definición de semana de trabajo?	500	27
Cuál es la definición de semana de trabajo alternativo?	500	27
Cuál es la definición de día de trabajo (sobretiempo)	510	27
Cuál es la definición de día de descanso?	550	34
PREGUNTAS RELACIONADAS A SUSPENSION, DESPIDO O RENUNCIA DE TRABAJO		
Si un empleado es despedido, o es suspendido, cuando es su salario final, incluyendo vacaciones acumuladas debido?	201, 201.5, 201.7, 201.9	6,7,8
Si un empleado es despedido o suspendido, donde debe su salario final incluyendo vacaciones acumuladas ser pagados?	208	13
Son vacaciones acumuladas no usadas parte del salario final del empleado (a) cuando ellos dejan su trabajo?	227.3	23
Si un empleado renuncia, cuando es su salario final, incluyendo vacaciones acumuladas debido?	202	9
Si un empleado renuncia, donde deben su salario final incluyendo vacaciones acumuladas, requerido a ser pagado?	208	13
Si un empleador falla en pagar a un empleado su salario final debido o paga con un cheque el cual pago no es aceptado, cual es la multa?	203, 203.1, 210	9,13
Pueden pagos finales ser pagados por depósito directo?	213	14
PREGUNTAS RELACIONADAS A CALCULOS DE PAGOS, DÍAS DE PAGOS Y PAGOS DE SALARIOS		
Cuáles son las leyes del salario mínimo?	1182.12,1182.13 MW Orden-2001	35
Cuáles son las excepciones de pago del salario mínimo?	1191,1191.5,1192 IWC Ordenes	35, 36
Cuál es la multa por no pagar el salario mínimo?	1197,1197.1	36
Cuáles son los créditos de comida y hospedaje al corriente bajo la Orden del salario mínimo?	1182.13 MW Orden-2001	35
Cuando debe el empleado de un empleador de servicios temporario ser pagado?	201.3	6
Que frecuente deberán los empleados ser pagados?	204, 204a, 204b, 204c, 204.1, 204.2, 205, 205.5	10, 11, 12
Si un empleado trabaja sobretiempo, cuando deberá su salario de sobretiempo ser pagado?	204	10

Si un empleado trabaja sobretiempo, cuando deberán sus cálculos de horas mostrarse en su colilla de pago?	204	10
Cómo es el sobretiempo calculado?	510	27
Cómo son los salarios, incluyendo sobretiempo, calculados en una semana de horario alternativo?	511	28
¿Qué gobierna la habilidad de adoptar horarios alternativos de semana de trabajo?	1186.5 Ordenes del IWC	35
Cuáles son las excepciones de sobretiempo?	514,515,515.5,515.6,515.8	31, 33
Cuáles son las reglas en reponer tiempo de trabajo?	513	30
Qué puede un empleador deducir del salario de un empleado?	224	17
Pueden hacerse deducciones del salario de un empleado por tardía?	2928	
Qué información debe ser incluida en la colilla de pago de un empleado?	226	17
Necesitan los empleadores colocar un aviso de pago?	207	13
Qué pasa si un empleador falla en pagar al empleado su salario?	203,210	9, 13
Cuáles son las leyes referentes a cheques de pagos no negociables?	203.1,212	9, 13
Cuáles son los requisitos y excepciones para reportar tiempo de pago?	IWC Ordenes 1-16, Sección 5	
Cómo hacer un reclamo de pago?	Vea: http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm	
Dónde puedo archivar un reclamo?	Ver la lista de oficinas del DLSE	
PREGUNTAS RELACIONADAS A GASTOS DE NEGOCIOS, PROPINAS, PERÍODOS DE ALMUERZO Y DESCANSO Y CONDICIONES DE TRABAJO:		
Tiene el empleador que reembolsarle al empleado por gastos contraídos en el desempeño de su trabajo?	2802	39
Cuáles son las leyes que gobiernan los pagos y deducciones de propinas?	351	26
Puede el empleador retener una porción de las propinas del empleado?	351	26
Tiene derecho un empleado a períodos de almuerzo y descanso?	226.7,512	20, 29
¿Qué empleados están exentos de los requisitos de los períodos de almuerzo?	512	30
Cuando tiene un empleado derecho a un día de descanso?	551	34
Cuál es el número máximo de días de trabajo en una semana que un empleado es requerido a trabajar?	552	34
Cuáles son los requisitos de proveer período de descanso para extraer leche y proveer un lugar?	1030,1031,1032,1033	34
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA ASEGURANZA DE COMPENSACION DEL TRABAJADOR		
Debe el empleador tener seguro de compensación al trabajador antes de contratar a sus primeros empleados?	3700	39

CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA
Efectivo Octubre 1, 2013

LAS LEYES RELACIONADAS AL TIEMPO, MANERA Y PAGO DE SALARIOS

§ 200. Definiciones

Como se utiliza en este artículo:

(a) “Salarios” incluye todas las cantidades por el trabajo desempeñado por los empleados de toda clase, ya sea que la cantidad sea fija o determinada por los criterios de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo.

(b) “Trabajo” incluye trabajo, labor o servicio, ya sea prestado o desempeñado bajo contrato, subcontrato, sociedad, plan de estación o cualquier otro acuerdo si el trabajo por el que se va a pagar es desempeñado personalmente, por la persona que exige el pago.

§ 201. Despido del empleado; Pago inmediato; Trabajo temporal

(a) Si un empleador despide a un empleado, los sueldos ganados y sin pagar en el momento del despido son debidos y pagaderos inmediatamente. Un empleador que despide a un grupo de trabajadores por motivo de la terminación del empleo temporal en la curación, enlatado o secado de cualquier tipo de fruta, pescado o vegetales perecederos, se le considerará haber hecho pago inmediato cuando los sueldos de dichos empleados son pagados dentro del tiempo razonable no sobrepasará las 72 horas y además, que el pago se hará por correo al empleado que así lo pida y que designe un domicilio para tal efecto.

§ 201.3 Empleador de servicios temporarios; Definiciones; Cuando se deben los salarios
(Agregado efectivo 1/1/09)

(a) Con propósitos de ésta sección, las siguientes definiciones aplican:

(1) “Empleador de servicios temporario” significa emplear una unidad que contrata con clientes para proveer trabajadores para realizar servicios para los clientes y que realiza todas las funciones siguientes:

(A) Negociar con clientes asuntos de tiempo y lugar donde los servicios van a ser proveídos, el tipo de trabajo, las condiciones de trabajo, y la calidad y precio de los servicios.

(B) Determina asignaciones o reasignaciones de trabajadores, aunque los trabajadores mantengan el derecho de rechazar asignaciones específicas.

(C) Mantener la autoridad de asignar o reasignar a trabajadores a otros clientes cuando el trabajador es determinado inaceptable por un cliente específico.

(D) Asigna o reasigna a trabajadores para realizar servicios para clientes.

(E) Fija la tarifa de pago de los trabajadores, ya sea o no por medio de negociación

(F) Le paga a los trabajadores de su propia cuenta o cuentas.

(G) Mantiene el derecho de emplear y terminar a trabajadores.

(2) “Empleador de servicios temporal” no incluye cualquiera de los siguientes:

(A) Una organización no lucrativa auténtica que proporciona a empleados temporales de servicio a los clientes.

(B) Un contratista laboral agrícola, como es definido en la subdivisión (b) de la Sección 1682.

(C) Un empleador Manufacturero de ropa, cual por propósitos de ésta sección, tiene el mismo significado de “contratista,” como es definido en la subdivisión (d) de la Sección 2671.

(3) “Unidad de Empleo” tiene el mismo significado como es definido en la Sección 135 del Código de Seguro de desempleo.

(4) “Cliente” significa una persona el cual tiene una relación de contrato con un empleador de servicios temporario para proveer servicios de uno o más individuos empleados por el empleador de servicios temporario.

(b) (1) Excepto como es proveído en los párrafos (2) al (5), inclusivo, si un empleado de un empleador de servicios temporario es asignado a un trabajo para un cliente, los sueldos de ese empleado son debidos no menos frecuente que semanal sin importar cuando termina la asignación, y los salarios del trabajo hecho cualquier semana de calendario deben ser pagado no mas tardar del día de pago regular de la siguiente semana de calendario. Empleador de servicios temporario se va a considerar haber pagado los salarios a tiempo cuando completen la asignación si los sueldos son pagados de acuerdo con ésta subdivisión.

(2) Si un empleado de un empleador de servicios temporario es asignado para trabajarle a un cliente en una base de día a día, los sueldos de ese empleado son debidos y pagados al fin de cada día, sin considerar cuando terminó la asignación, si cada uno de lo siguiente ocurre:

(A) El empleado se reportó o se reúne en la oficina del empleador de servicios temporario u otra localización.

(B) El empleado es enviado al lugar de trabajo del cliente cada día y regresa al o se reporta a la oficina del empleador de servicios temporario u otra localización al completar la asignación.

(C) El trabajo del empleado no es ejecutivo, administrativo o profesional, como es definido en las órdenes de la Comisión del Bienestar Industrial, y no es de oficina.

(3) Si el empleado del empleador de servicios temporario es asignado a trabajar para un cliente ocupado en un oficio discuditor, los sueldos son debidos y pagaderos al fin de cada día, no importa cuando termine la asignación.

(4) Si el empleado del empleador de servicios temporario es asignado para trabajar para un cliente y es despedido por el empleador de servicios temporario o por el empleador de alquiler, los sueldos son debidos y pagaderos como es proveído en la Sección 201.

(5) Si el empleado del empleador de servicios temporario es asignado para trabajar para un cliente y renuncia a su empleo con el empleador de servicios temporario, los sueldos son debidos y pagaderos como es proveído en la sección 202.

(6) Si el empleado del empleador de servicios temporario es asignado para trabajar para un cliente por más de 90 días de calendario consecutivos, no aplica esta sección al menos que el empleador de servicios temporario le pague al empleado semanal de acuerdo con el párrafo (1) de la subdivisión (b).

(c) El empleador de servicios temporario que viole ésta sección debe ser sujeto a multas civiles provistas en la Sección 203, y a otras multas disponibles según la ley.

(d) Nada en esta sección será interpretado para limitar cualquier derecho o remedios por otra parte disponibles conforme a la ley estatal o federal.

§ 201.5. Pago de salarios a empleados suspendidos o despedidos que se ocupan en la producción de películas cinematográficas. Definiciones; Método de Pago (revocado y reemplazado efectivo 1/1/07)

(a) Para propósitos de esta sección, las siguientes definiciones aplican:

(1) “Un empleado contratado en la producción de radiodifusión de películas” significa un empleado a quien ambos de lo siguiente aplica:

(A) Los deberes del empleado relaciona o apoya la producción o radiodifusión de películas cinematográficas o las instalaciones o equipo usado en la producción o radiodifusión de películas cinematográficas.

(B) El empleado es contratado por un período de tiempo limitado por servicios prestados a o mantener una producción de películas cinematográficas particular o proyecto de radiodifusión, o es empleado en base a una o más llamadas diarias o semanal.

(2) “Llamada diaria o semanal” significa un empleo que, por sus términos, vencerá a la conclusión de un día o una semana, a menos que se renueve.

(3) “Próximo día regular de pago” significa el día designado por el empleador, según la Sección 204, pago de salarios ganados durante el período de pago el cual la finalización ocurre.

(4) “Producción o radiodifusión de películas cinematográficas” significa el desarrollo, creación, presentación, o radiodifusión de películas cinematográficas teatrales o televisadas, programas de televisión, anuncios comerciales, videos de música, o cualquier otras imágenes movibles, incluyendo, pero no limitada a la producción hechas para entretenimiento, comercial, religioso, o propósitos educacionales, sea estas producciones presentadas por medio de una cinta, casete, transmisión en vivo, cable, transmisión de satélite, red de reparto, o cualquier otra tecnología que está en uso ahora o puede ser adoptada en el futuro.

(b) Un empleado contratado en la producción o radiodifusión de películas cinematográficas cuyo empleo termina tiene derecho a recibir pago de salario ganado y no pagado al tiempo del despido el próximo día de pago regular.

(c) El pago de salarios a empleados cubierto por ésta sección puede ser enviado al empleado o hacerlo disponible al empleado en un lugar especificado por el empleador en el condado donde el empleado fue contratado o desempeñado el trabajo. El pago será considerado a hacerse el día que el salario del empleado fue enviado o se hizo disponible al empleado en el lugar especificado por el empleador, cualquiera que haya sido primero.

(d) Para propósitos de ésta sección, un empleo termina cuando la relación de empleo termina, ya sea por despido, suspensión, renuncia, terminación de empleo por un término específico, o de otra manera.

(e) Nada en ésta sección prohíbe participar en un acuerdo de negociación válida colectiva de establecer provisiones alternativas para el pago del salario final a empleados cubiertos por ésta sección si esas estipulaciones no exceden el tiempo de limitación establecido en la sección 204.

§ 201.7 Despido; Empresa de perforación de pozos petroleros, resultados y declaraciones

Un empleador que suspenda/despida a un empleado ó grupo de empleados ocupados en la empresa de la perforación de pozos petroleros se considerará haber hecho pago inmediato dentro del significado de la sección 201 si los sueldos de dichos empleados son pagados dentro del tiempo razonable que sea necesario para la computación ó pago del mismo; disponiendo, sin embargo, que dicho tiempo razonable no sobrepase las 24 horas después del despido, excluyendo los sábados, domingos y días festivos; y disponiendo, además que tal pago pueda ser enviado por correo y que la fecha de envío sea la fecha de pago.

La legislatura concluye y determina que se debe hacer una estipulación especial para el pago de salario por el despido de personas ocupadas en la producción de películas cinematográficas porque su trabajo en varios sitios a menudo, se encuentran lejos de las oficinas principales administrativas del empleador, lo que hace la computación y pago de salarios de manera inmediata indebidamente difícil.

§ 201.9 Despido; Industria del Entretenimiento; Efecto de acuerdo colectivo por el tiempo límite de pago de salarios

A pesar de la subdivisión (a) de la Sección 201, si empleados son empleados en un lugar que presenta teatros en vivo ó concierto de eventos y que están inscritos en y rutinariamente son despachados a empleos a través de una sala de contratación u otro sistema de empleo regular de corto tiempo establecido en conformidad con un acuerdo de negociación colectivo legítimo, esos empleados y sus empleadores pueden establecer por términos expresos en sus acuerdos de negociación colectiva el tiempo límite de pago de salarios a un empleado que es despedido o suspendido.

§ 202. Renuncia del empleado; Pago dentro de 72 horas; Propósito de Aviso

(a) Si un empleado no tiene un contrato por escrito por un período determinado, deja su trabajo, sus salarios se vencerán y serán pagaderos a más tardar 72 horas después, a no ser que el empleado haya dado aviso previo de 72 horas de su intención de dejarlo, en cuyo caso el empleado tiene derecho a sus salarios en el momento de dejarlo. No obstante cualquier otra disposición de la ley, un empleado que renuncie, sin dar aviso de 72 horas tendrá derecho a recibir pago por correo si él o ella así lo pide y designa un domicilio para el envío. La fecha del envío por correo constituirá la fecha de pago para fin del requisito de proporcionar pago dentro de las 72 horas del aviso de la renuncia.

(b) [Discusión de requisitos del Estado de California como un empleador]

§ 203. Falta voluntariosa de pago a empleados despedidos o que renuncian; Multa; Limitación de 30-días; Evitar o Negar el recibo de pago; Tiempo para hacer una demanda por una multa

(a) Si un empleador no puede voluntariamente pagar, sin la disminución o la reducción, de acuerdo con las secciones 201, 201.3, 201.5, 202, y 205.5, cualesquiera salarios de un empleado que es despedido o que renuncia, los sueldos del empleado continuarán como multa desde el día debido hasta ser pagados o hasta que comience una acción de esta; pero los sueldos no continuarán por más de 30 días. Un empleado que se ausenta así mismo para evitar el pago, o que rechaza recibir el pago cuando es proveído completamente a él o ella, incluyendo cualquier multa acumulada bajo esta sección, no es entitulado a cualquier beneficio bajo esta sección por el tiempo durante el cual él o ella ha rechazado pago.

(b) Puede archivar una demanda por estas multas a cualquier tiempo antes del vencimiento del estatuto de limitaciones en una acción por sueldo del cual se presentaron.

§ 203.1 Empleadores de la industria del edificio y de construcción; Pago de salarios o de beneficios complementarios con cheques en el cual el pago fue rechazado; Tiempo de presentación; Multa; Violación intencional

Si un empleador le paga en un transcurso regular de empleo a un empleado de acuerdo con la Sección 201, 201.3, 201.5, 201.7, o 202 cualquier sueldo o beneficio complementario, o los dos, por medio de cheque, borrador o comprobante, dicho cheque, borrador o comprobante, es subsecuentemente negado porque el empleador o el fabricante no tiene una cuenta con el banco, institución o la persona al cual se le hizo o no tiene fondos en la cuenta sobre el cual fué hecho el instrumento al tiempo de su presentación, siempre y cuando el mismo es presentado en el plazo de 30 días del recibo por el empleado del cheque, borrador o comprobante, esos salarios o beneficios complementarios, o ambos, continuarán como multa a partir de la fecha debida de eso en la misma tarifa hasta pagado o hasta que una acción por consiguiente se comience. Sin embargo, esos salarios y beneficios complementarios no deben de continuar por más de 30 días y la multa no debe aplicar si el empleador puede establecer a la satisfacción del Comisionado de Labor o a una corte de ley apropiada que la violación de esta sección no fue intencional. Esta multa también no debe aplicar a cualquier caso en el cual un empleado recuperó el cargo de servicio autorizado por la Sección 1719 del Código Civil en una acción traído por el empleado aquí.

§ 203.5. Continuación de reclamos por salarios no pagados como multa bajo un bono de fianza

(a) Si una empresa fiadora que emita un bono que asegure el pago de sueldos por el trabajo o la seguridad en un bono deja de pagar intencionalmente, sin disminución o deducción, cualquier reclamo verificado hecho por sueldos que se determinen debidos y pagadero, continuará como multa en contra de

la empresa fiadora o de seguridad desde la fecha en la cual la demanda de pago fue hecha a la misma tasa de pago hasta que se pague como los salarios en los que se basa la reclamación, excepto que la reclamación no continuará como multa por más de 30 días.

(b) Esta sección no será aplicable a las fianzas de contratistas, requeridas conforme a la Sección 7071.6 del Código de Negocios y Profesiones.

§ 204 Pagos semi-mensual; Designación de días de pagos regulares; Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales; Conforme a si el exceso de horas detalladas como corrección en la colilla de pago del próximo día de pago regular; Convenio bajo la negociacion de acuerdo colectivo (corregido efectivo 1/1/07)

(a) Todo los salarios, con la excepción de esos mencionados en la Sección 201, 201.3, 202, 204.1, o 204.2, ganados por cualquier persona en cualquier empleo son debidos y pagaderos dos veces durante cada mes de calendario, en días designados en adelante por el empleador como los días de pago regular. Trabajo realizado entre el 1ero y el 15 día, inclusivo, de cualquier mes civil deben ser pagados entre el 16 y el 26 día del mes durante el cual el trabajo fué realizado, y el trabajo realizado entre el 16 y el último día inclusivo de cualquier mes deben ser pagados entre el 1 y el 10 día del siguiente mes. Sin embargo, salarios de ejecutivos, administrativos y empleados profesionales de empleadores cubierto por el Fair Labor Standards Act, como asi lo dice de acuerdo a la Sección 13(a)(1) del Fair Labor Standards Act, según la enmienda prevista hasta el 1 de marzo de 1969, en la parte 541 del título 29 de las Regulaciones del Código Federal, como esa parte ahora lee o puede ser enmendado para leer en cualquier momento de aquí en adelante, puede ser pagado una vez al mes en o antes del vigésimo sexto día del mes durante el cual el trabajo fué realizado si los sueldos del mes entero, incluyendo la porción no ganada entre la fecha del pago y el último día del mes, se paga en ese momento.

(b) (1) A pesar de cualquier otra disposición de esta sección, todos los salarios ganados por el trabajo en exceso del período normal de trabajo serán pagados no más tardar del día de pago del próximo período regular de pago.

(2) Un empleador cumple con los requisitos de la subdivisión (a) de la Sección 226 relacionada a las horas total trabajadas por el empleado, si las horas trabajadas en exceso del período normal de trabajo durante el período de pago corriente son detallado como correcciones en la colilla de pago para el próximo período de pago regular. Cualquier corrección precisa en una colilla de cheque posteriormente publicado indicará las fechas inclusivas del período de pago para el cual el patrón está corrigiendo su informe inicial de las horas trabajadas.

(c) Sin embargo, cuando los empleados estan cubierto por un acuerdo colectivo que proporciona diversos arreglos de pago, esos arreglos se aplicarán a los empleados cubiertos.

(d) Los requisitos de esta sección serán juzgados satisfechos por el pago de los salarios semanal, cada dos semanas, quincenal, si los salarios se pagan no más que siete días de calendario que siguen del cierre del período de pago.

§ 204a. Empleados que trabajan para varios empleadores intercambiablemente; Pago en un sitio central y bajo un horario de pago uniforme; Noticia de intención para establecer o abandonar un plan

Cuando los trabajadores están ocupados en un trabajo que normalmente implica trabajos con varios empleadores en la misma industria de manera intercambiable y varios de los empleadores o algunos de ellos cooperan para establecer un plan para el pago de salarios en un sitio central o sitios centrales y de conformidad con un horario uniforme de días de pago, todas las disposiciones de este

capítulo se aplicarán exceptuando las 201, 202 y 208. Todos los trabajadores, incluyendo aquéllos que han sido despedidos y los que han renunciado, recibirán sus salarios en dicho sitio central o sitios centrales.

Esta parte no se aplicará a ningún plan sino hasta 10 días después de que le hayan dado aviso al Comisionado de Labor de su intención de comenzar tal plan los empleadores que cooperen para establecer el plan. Una vez que se haya establecido, no se puede abandonar ningún plan, excepto después de que los empleadores que se proponen abandonar el plan informen de su intención de abandonar tal plan al Comisionado de Labor.

§ 204b. Aplicación de la Sección 204 a empleados que les pagan a base semanal en día regular; Requisitos de pagos

El trabajo desempeñado por un empleado al que se le paga semanalmente durante cualquier semana de calendario y antes de, o en el día de pago regular, se pagará a más tardar el día regular de pago del empleador para dicho empleado que caiga durante la siguiente semana de calendario.

El trabajo desempeñado por un empleado al que se le paga semanalmente durante cualquier semana civil y posterior al día de pago regular, será pagado a más tardar siete días después del día de pago regular del empleador para dicho empleado que caiga durante la siguiente semana civil.

§ 204c. Aplicación de la Sección 204 a ciertos empleados ejecutivos, administrativos o profesionales

La Sección 204 no se aplicará a los empleados ejecutivos, administrativos o profesionales que no estén cubiertos por algún acuerdo de negociaciones colectivas, quienes no están sujetos a la Ley de Normas Equitativas del Trabajo, cuya renumeración mensual no incluye pago por tiempo extraordinario y a quienes se les paga dentro de los siete días del cierre de su período de nómina de pago mensual.

§ 204.1. Comisiones pagadas a empleados de negocios de automoviles; Tiempo de pago; Efectos de acuerdos de negociación colectiva

Los sueldos de comisión que se paguen a cualquier persona empleada por un empleador con permiso del Departamento de Vehículos de Motor como agencia de vehículos se vencen y son pagaderos una vez cada mes civil en un día designado por adelantado por el empleador como el día regular de pago. Los sueldos a comisión son la compensación pagada a cualquier persona por servicios prestados en la venta de propiedad o servicios de tal empleador y con base proporcional en la cantidad o el valor de los mismos.

Las disposiciones de esta sección no se aplicarán si existe un acuerdo de negociación colectiva entre el empleador y sus empleados que proporciona la fecha en la cual se pagarán los sueldos.

§ 204.2. Pagos mensuales; Ejecutivos, administrativos, y empleados profesionales; Efectos de acuerdos de negociación colectiva

Los sueldos de empleados ejecutivos, administrativos y profesionales de empleadores cubiertos por la Ley de Normas Equitativas del Trabajo, según lo dispone la Sección 13 (a) (1) de la Ley de Normas Equitativas del Trabajo de 1938 según fue enmendada hasta el 1º de marzo de 1969, (Título 29, Sección 213 (a) (1) Código de los Estados Unidos) en la Parte 541 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales, tal como esa parte ahora lee, ganados por trabajo desempeñado por más de 40 horas en una semana civil, se vencen y son pagaderos en o antes del día 26 del mes civil inmediatamente

siguiente al mes en el que fue desempeñado dicho trabajo. Sin embargo, cuando dichos empleados estén cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que provea distintas disposiciones para pago, esas disposiciones se aplicarán a los empleados cubiertos.

§ 205. Trabajadores Agrícolas y servicios domesticos hospedaje y alojamiento por el empleador; Períodos de pagos

En los trabajos de agricultura, viticultura y horticultura, en la cría de ganado o aves de corral y en servicios domésticos caseros, cuando los empleados en tales trabajos sean alojados y alimentados por el empleador, los salarios debidos a cualquier empleado que permanezca en dicho trabajo se vencerán y serán pagaderos una vez en cada mes civil en un día designado por el empleador como el día regular de pago. Ningunos dos días de pago seguidos estarán separados por más de 31 días y el pago incluirá sueldos hasta el día de pago regular. No obstante las disposiciones de esta sección, los sueldos de trabajadores empleados por un contratista de trabajadores agrícolas se pagará en períodos de pago por lo menos una vez por semana en un día hábil designado con anticipación por el contratista de trabajadores agrícolas. El pago en dicho día de pago incluirá todos los salarios ganados hasta e incluyendo el cuarto día antes de dicho día de pago.

§ 205.5. Pagos de sueldos ganados por empleados agrícolas; Períodos de pagos

Todos los salarios que no sean los mencionados en la Sección 201 y 202, ganados por cualquier empleado en la agricultura, como está definido en la Sección 1140.4 se vencen y son pagaderos dos veces durante cada mes civil, en los días designados con anticipación por el empleador agrícola como los días regulares de pago. El trabajo desempeñado entre el día 1º y el día 15 inclusivo, de cualquier mes civil, deberá pagarse entre el día 16 y el día 22 del mes durante el cual fue desempeñado el trabajo. El trabajo desempeñado entre el día 16 y el último día, inclusivo, de cualquier mes civil se pagará entre el primero y el séptimo día del siguiente mes. Los empleados agrícolas, como es usado en ésta sección, no incluirá a empleados cubiertos por la Sección 205.

§ 206. Pagos de cantidad concedidas en caso de una disputa; Remedios de empleados; Tiempo para el pago de reclamos después de una determinación valida del Comisionado; Multa

(a) En caso de una disputa sobre salarios, el empleador deberá pagar, sin condición y dentro del plazo fijado por este artículo, todos los salarios o partes de los mismos, que él admite que deba, dejándole al empleado todos los recursos a los que de otra manera tendria derecho en cuanto a cualquier saldo reclamado.

(b) Si después de una investigación y audiencia, el Comisionado de Labor ha determinado la validez del reclamo de salarios de algún empleado, el reclamo se vence y es pagadero dentro de los 10 días después de que el empleador reciba la notificación de que esos salarios están vencidos. Cualquier empleador que tenga la capacidad de pagar y que intencionalmente deje de pagar esos salarios dentro de los 10 días, pagará además de cualquier otra multa que sea aplicable, el triple de la cantidad de cualquier daño que se le debán al empleado como consecuencia directa y previsible por esa falta de pago.

§ 206.5. Prohibiciones en contra, e invalidez de, reclamos de salarios; Violaciones como delito menor (Amended effective 1/1/09)

(a) Ningún empleador requerirá la formalización de cualquier abandono de algun reclamo o derecho sobre salarios vencidos o que estén por vencerse o que se den como adelanto de salarios que serán ganados, a no ser que se haya hecho el pago de esos salarios. Cualquier finiquito requerido o

firmado en violación de las disposiciones de esta sección será nulo y sin efecto entre el empleador y el empleado. La violación de las disposiciones de esta sección por el empleador será un delito menor.

(b) Con el propósito de ésta sección, la “ejecución de una exoneración” incluye requerir a un empleado, como condición de ser pagado, ejecutar una declaración de las horas él o ella trabajó durante un período de pago el cual el empleador sabe que es falso.

§ 207. Noticia de días de pagos y tiempo y lugar de pago; Aviso

De conformidad con este artículo, todo empleador pondrá a la vista un aviso en un lugar conspicuo en el sitio de trabajo, si es practicable, o de otra forma en un lugar donde pueda ser visto por los empleados al ir y venir a sus sitios de trabajo o en la oficina o la agencia de pago mantenida por el empleador, especificando los días regulares de día de pago y la fecha y sitio de pago.

§ 208. Lugar y Forma de pago

Todo trabajador al que se le despida, se le pagará en el sitio de despido y a cada empleado que renuncie, se le pagará en la oficina o agencia del empleador en el condado donde el trabajador esté desempeñando el trabajo. Todos los pagos se harán de la manera que dispone la ley.

§ 209. Empleados en huelga; Pago de salarios ganados; Regreso de deposito o garantía

En caso de alguna huelga, los salarios sin pagar ganados por los trabajadores huelguistas, se vencerán y serán pagaderos en el próximo día regular de pago y el pago o arreglo de los mismos deberá incluir todas las cantidades debidas a los trabajadores huelguistas sin disminución o reducción. El empleador le devolverá a cada empleado huelguista cualquier depósito, dinero o cualquier otra garantía requerida por él, del empleado por el desempeño fiel de los deberes del empleo.

§ 210. Multa por incumplimiento de pago; Recuperación; Disposición de dinero recuperado

(a) Además de, y completamente independiente y aparte, de cualquier otra pena proveida en este artículo, cada persona que no puede pagar los salarios de cada empleado en la manera prevista en las secciones 201.3, 204, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5, y 1197.5, será sujeto a una pena civil como sigue:

(1) Para cualquier violación inicial, cien dólares (\$100) por cada falta a cada empleado

(2) Para cada violación subsecuente, o cualquier violación voluntariosa o intencional, doscientos dólares (\$200) por cada falta a cada empleado, más 25 por ciento de la cantidad que retuvieron ilegalmente.

(b) La pena será recuperada por el Comisionado de trabajo como parte de una audiencia llevada a cabo para recuperar salarios y penas sin pagar conforme a este capítulo o en una acción civil independiente. La acción será traída en nombre de la gente del estado de California, la comisión de trabajo y los abogados de eso pueden proceder y actuar para y en nombre de la gente en traer estas acciones. Doce y medio por ciento de la pena recuperada será pagado en un fondo dentro de la agencia del trabajo y del desarrollo dedicada a educar a empleadores sobre leyes de trabajo del estado, y el resto será pagado al crédito del fondo general del estado.

§ 212. Suplementos asignados como pagos; Requisitos; Suficiencia de fondos para pagos; Suplementos redimible en mercancía; Protesta o rechazo

(a) Ninguna persona, agente u oficial asignado podrá aprobar el pago de salarios debidos o que se vencerán o como un adelanto sobre salarios que están por ganarse:

(1) Ninguna orden, cheque, giro, pagaré, memorándum o cualquier otro reconocimiento de deudas, a no ser que sea negociable y pagable en efectivo, a la orden, sin descuento, en algún sitio de comercio establecido en el estado, cuyo nombre y domicilio deberá aparecer en el suplemento y en el momento de su aprobación por un tiempo razonable después, el cual deberá ser por lo menos de 30 días, el pagador o girador tenga fondos suficientes en, o crédito, arreglo o entendimiento con el beneficiario para su pago.

(2) Ningún certificado provisional, vale, tarjetas u otra cosa redimible en mercancía o que pretenda ser pagadera o redimible de otra manera que no sea en dinero.

(b) Cuando se protesta o rechaza un suplemento mencionado en la subdivisión (a), el aviso o memorándum de protesta o rechazo es aceptable como prueba de presentación, falta de pago y protesta y es prueba presunta de conocimiento de falta de fondos o crédito con el beneficiario.

(c) A pesar de el parafo (1) de la subdivisión (a), si el beneficiario es un banco, la dirección de este no necesita aparecer en el suplemento y en ese caso, el suplemento debe ser negociable y pagado en efectivo, en demanda sin descuento en cualquier lugar de negocio del beneficiario escogido por la persona entitulada a imponer el suplemento.

§ 213. Limitaciones sobre el efecto y aplicabilidad de la Sección 212

Nada contenido en la Sección 212 deberá:

(a) Prohibirle a un empleador garantizar el pago de cuentas incurridas por un empleado por las necesidades de la vida o para herramientas e implementos utilizados para el desempeño de sus deberes.

(b) Aplicarse a condados, corporaciones municipales, corporaciones cuasimunicipales o distritos escolares.

(c) Aplicarse a estudiantes de escuelas no lucrativas, colegios, universidades u otras instituciones educativas sin fines de lucro.

(d) Prohibirle a un empleador que deposite salarios debidos o que están por vencerse o un adelanto sobre salarios que serán ganados, en una cuenta en cualquier banco, asociación de préstamos y ahorros o banco cooperativo que escoja el empleado en éste estado, a condición de que el empleado voluntariamente haya autorizado dicho depósito. Si un empleador despide a un empleado o renuncia el empleado, el empleador pagará los salarios ganados y no pagados al tiempo que el empleado es despedido o el empleado renuncia haciendo un depósito autorizado de acuerdo a ésta subdivisión, con tal que el empleador cumpla con las provisiones de éste artículo referente al pago de salarios por terminación o renuncia del empleado.

§ 214. Lugar de procesamiento bajo la Sección 212

Procesamiento bajo la Sección 212 pueden presentarse ya sea en el lugar donde se presento la supuesta orden ilegal, cheque, nota de cambio, memorándum u otro reconocimiento de deudas de salario ilícitos o en el lugar donde son pagaderos.

§ 215. Delito menor, violación de secciones que gobiernan el tiempo, lugar y manera de pago de salarios; Evidencias a primera vista

Cualquier persona, o el agente, gerente, el superintendente o el oficial de eso, que violan cualquier disposición de la sección 201.3, 204, el 204b, los 205, los 207, los 208, los 209, o los 212 es culpable de un delito menor. Cualquier falta a la subsistencia de fijar cualquier aviso requerido por Section 207 es a primera vista evidencia de una violación de estas secciones.

§ 216. Actos que constituyen delitos menores; Negarse a pagar salarios; Negar falsamente la cantidad o validez de salarios

Además de cualquier otra sanción impuesta por este artículo, cualquier persona o agente, gerente, superintendente u oficial de la empresa es culpable de un delito menor, si:

(a) Teniendo la habilidad de pagar, intencionalmente se rehuse a pagar salarios debidos y pagaderos después de hacerse la petición.

(b) Niega falsamente la cantidad o la validez de la petición o que la misma se debe, con la intención de asegurar para sí mismo, su empleador u otra persona, algún descuento sobre tal deuda o con la intención de molestar, hostigar, oprimir, estorbar, demorar o defraudar a la persona a quien se le deba dicha deuda.

§ 217. Preguntas por violacion de los articulos; Institución de acciones por penalidades; Ejecución del Artículo.

El Departamento del Enforzamiento de las Leyes de Labor averiguará diligentemente por cualquier violación de éste articulo, y, en casos lo cual considerará propio, iniciará las multas proveidas en éste articulo y enforzará éste articulo.

§ 218. Autoridad del distrito o del abogado acusador no son limitadas; Demanda por un reclamante de salarios

Nada en este artículo limitará la autoridad del fiscal de distrito de cualquier condado o abogado acusador de cualquier ciudad de encausar acciones, ya sean civiles o penales por violaciones de este artículo o de hacer cumplir las disposiciones del mismo independientemente y sin dirección específica de la división. Nada en este artículo limitará el derecho de cualquier reclamante de sueldos de demandar directamente o a través de un apoderado cualquier salario o sanción que le sea debida conforme a este artículo.

§ 218.5. Honorarios del Abogado

En cualquier acción establecida por falta de pago de salarios, beneficios suplementarios o de salud y bienestar o contribuciones de fondos de jubilación, la corte debe adjudicar los honorarios de abogados razonables y costo al grupo prevaleciente si algún grupo de la acción solicita los honorarios del abogado y costo sobre la iniciación de la acción. Esta sección no le aplicará a la acción establecida por el Comisionado de Labor. Esta sección no le aplicará a un fiador que otorge fianzas segun el Capitulo 9 (comensando con la sección 7000) de la División 3 del Codigo de Profesiones de Negocios o a una acción que imponga las mecanicas del derecho de retención establecida bajo el Capitulo 2 (comensando con la sección 3109) del Título 15 de la Parte 4 de la División 3 del Codigo Civil.

Esta Sección no le aplicará a cualquier acción a la cual los honorarios del abogado sean recuperables bajo la Sección 1194.

§ 218.6. Recompensa de Interes

En cualquier acción establecida por faltas de pagos de sueldos, la corte deberá recompensar intereses en todo lo debido y por faltas de pago de salarios a la tarifa de interes especificada en la subdivisión (b) de la Sección 3289 del Codigo Civil, el cual debe acumularse desde la fecha en que se vencían y eran pagables los salarios como lo provee en la Parte I (comenzando con la Sección 200) de la Division 2.

§ 219. Pagos más frecuentes y mayores no prohibidos; Artículo no debe de contravenir con un acuerdo

(a) Nada en este artículo de manera alguna limita o prohíbe el pago de salarios a intervalos más frecuentes o en cantidades mayores o en total cuando se venza o antes de vencerse, pero ninguna disposición en este artículo puede de manera alguna ser contravenida o anulada por un acuerdo particular, ya sea escrito, oral o sobreentendido.

(b) El empleador del estado no viola esta sección por autorizar a los empleados que renuncien, o son despedido de, su empleo con el estado para obtener pago de las vacaciones no usadas o acumuladas, vacaciones anuales, días de fiesta, días por enfermedad que el trabajador tiene derecho debido a una jubilación por invalidez, o tiempo que el empleado tiene derecho por razón de horas extraordinarias de trabajo anterior el cual tiempo de compensación fue dado por el nombramiento, según lo previsto en la sección 201 o 202.

§ 220. Secciones no aplicables a empleados publicos

(a) Las secciones 201.3, 201.5, 201.7, 203.1, 203.5, 204, 204a, 204b, 204c, 204.1, 205, y 205.5 no se aplican al pago de salarios de los empleados directamente empleados por el estado de California. Excepto en la manera prevista dentro la subdivisión (b), el resto del empleo está conforme a estas provisiones.

(b) Las secciones 200 a 211, inclusive, y las secciones 215 a 219, inclusive, no se aplican al pago de salarios de los empleados directamente empleados por cualquier condado, ciudad incorporada, o ciudad o la otra corporación municipal. El resto de los empleos están conforme a estas provisiones.

§ 221. Colección o recibo de salarios pagados anteriormente

Será ilegal para cualquier empleador recaudar o recibir de un empleado cualquier parte de los salarios anteriormente pagados por dicho empleador a dicho empleado.

§ 222. Retención de una parte de salarios establecidos por medio de una negociación colectiva

Será ilegal, en caso de que algun acuerdo salarial se logre por negociación colectiva, ya sea legal o ilegalmente o con la intención de defraudar a un empleado, un competidor o cualquier otra persona, retener de dicho empleado cualquier parte del salario acordado.

§ 222.5. Cuota de retención por exámenes físicos o medicas

Ninguna persona debe retener ni descontar de la compensación de cualquier empleado ni requerir a un futuro empleado o solicitante de empleo que pague ninguna cuota para ni el costo de ningún examen físico o médico anterior al empleo, como condición del empleo, ni tampoco ninguna persona retendrá ni le descontará de la compensación a ningún empleado ni requerirle a ningún empleado que pague cuota alguna por, ni gastos de exámenes médicos o físicos requeridos por alguna ley o reglamento de los gobiernos federales, estatales o locales ni ninguna de sus agencias.

§ 223. Pago secreto de salarios más bajos que la escala salarial designada

Cuando alguna ley o contrato requiera que un empleador conserve la escala salarial designada, será ilegal secretamente pagar un salario más bajo, ostentando que está pagando el salario designado por ley o por contrato.

§ 224. Retención o desvío de parte de salarios bajo la ley o autorización escrita

Las disposiciones de las Secciones 221, 222 y 223 de ninguna manera harán ilegal el que un empleador retenga o desvíe alguna parte de los salarios del empleado cuando el empleador sea requerido o esté autorizado a hacerlo por la ley federal o estatal o cuando una deducción esté explícitamente autorizada por escrito por el empleado para cubrir primas de seguro, cuotas médicas o de hospital u otras deducciones que no lleguen a ser un reembolso o deducción del salario ordinario al que se llegó, por negociaciones colectivas o conforme a un acuerdo salarial o ley o cuando una deducción para cubrir contribuciones al plan de salud y bienestar social o al plan de pensión esté explícitamente autorizada por un acuerdo de negociaciones colectivas o de salario.

Nada en esa sección ni ninguna otra disposición legal se interpretará como autorizándole a un empleador retener o desviar alguna parte de los salarios del empleado para pagar cualquier impuesto, cuota o cobro prohibido por las Secciones 50026 del Código de Gobierno, ya sea que el empleado haya autorizado o no dicha retención o desviación.

§ 225. Recibo ilegal o retención de salarios, Pago secreto de salarios más bajos de la escala

El infringimiento de cualquier disposición de las Secciones 221, 222, 222.5, ó 223, es un delito menor.

§ 225.5. Multa por falta de pagos; Recuperación; Disposición de dinero

Además de y en forma completamente independiente y aparte de cualquier otro castigo dispuesto en este artículo, toda persona que ilegalmente retenga salarios debidos a algún empleado en violación de las Secciones 212, 216, 221, ó 223, estará sujeta a un castigo civil como el siguiente:

(a) Por cualquier infringimiento inicial, cincuenta dólares (\$50) por cada falta de pago a cada empleado.

(b) Por cada violación subsiguiente o cualquier violación deliberada o intencional, cien dólares (\$100) por cada falta de pago a cada empleado, más el 25 por ciento de la cantidad retenida ilegalmente.

La multa será recaudada por el Comisionado de Labor como parte de una audiencia efectuada para recuperar salarios no pagados y multas o en una acción civil independiente. La acción será presentada a nombre del pueblo del Estado de California y del Comisionado de Labor y los abogados de éstos podrán proceder y actuar por y a nombre del pueblo al presentar la acción. Todo dinero recaudado en este trámite, será pagado a la Tesorería Estatal acreditándose al Fondo General.

§ 226. Declaraciones detalladas al empleado; Contenidos; Daños; Excepciones

(a) Cada empleador deberá, semimensualmente o al momento de hacer pago de salario, proporcionarle a cada uno de sus empleados, ya sea como parte desprendible del cheque, giro o vale de pago de los salarios del empleado, o separadamente cuando los salarios se pagan con cheque personal o en efectivo una declaración pormenorizada por escrito indicando: (1) el salario bruto Ganado; (2) el total de horas trabajadas por cada empleado, excepto a cualquier empleado cuya compensación se basa en un salario por hora y quien es exento de pagos de sobretiempo bajo la subdivisión (a) de la Sección 515 o al cual apliqué la orden de la Comisión de Bienestar Industrial, (3) el numero de unidades ganadas de tarifas pro pieza y cualquier tarifa applicable si el empleado es pagado a base de tarifas por pieza, (4) todas las deducciones proveidas, todas aquellas hechas por ordenes escritas del empleado pueden ser agregadas e indicadas como un detalle, (5) el salario neto ganado, (6) las fechas inclusivas del período por el cual se le paga al empleado, (7) el nombre del empleado y solamente los últimos cuatro (4) digitos de su numero de seguro social o un numero de indentificación del empleado a parte de un numero de

seguro social (8) el nombre y domicilio de la entidad legal, que es el empleador, y si el empleador es un Contratista de Trabajo Agrícola, como se define en la subdivisión (b) de la sección 1682, el nombre y dirección de la entidad legal que garantizo los servicios del empleador, y (9) todas las tarifas por hora aplicable en efecto durante el período de pago y el numero correspondiente de horas trabajadas a cada tarifa por hora por el empleado y, empezando Julio 1, 2013, si el empleador es un empleador de servicios temporarios como se define en la Sección 201.3, la tasa de pago y el número total de horas trabajadas por cada asignacion temporal. Las deducciones hechas de los pagos de salarios se anotarán en tinta u otra forma imborrable, fechada apropiadamente, indicando el mes, día y año y una copia de la declaración de un registro de las deducciones, se mantendrá en el archivo por el empleador durante al menos tres años en el sitio del empleo o en una ubicación central dentro del Estado de California. Para propósitos de esta subdivisión, "copia" incluye un duplicado de la declaración detallada proveida a un empleado o un registro producido por una computadora que con exactitud muestra toda la información requerida for esta subdivisión.

(b) Un empleador que es requerido por éste código o cualquier reglamento adoptado conforme a éste código, a mantener la información requerida por esta subdivisión (a) le permitirá a sus empleados actuales y anteriores el derecho a inspeccionar o copiar documentos relacionados a su empleo, al hacerle éste una petición razonable al empleador. El empleador puede dar pasos razonables para asegurar la identidad del empleado actual o anterior. Si el empleador porporciona copias del expediente, el costo real de la reproducción se le puede cobrar al empleado actual o anterior.

(c) Un empleador que recibe una petición escrita u oral para inspeccionar o copiar el expediente conforme a la subdivisión (b) referente a un empleado actual o anterior cumplirá con la petición lo más práctico posible, a más tardar 21 días del calendario civil de la fecha de la petición. Una violación de ésta subdivisión es una infraccion. Imposibilidad de ejecutar, no causada por o resultado de una violación de ley será una defensa afirmativa para un empleador en cualquier acción alegando una violación de ésta subdivisión. Un empleador designará a la persona a quien una solicitud bajo esta subdivisión se hará.

(d) Esta sección no aplica a cualquier empleador de ninguna persona empleada por el dueño o inquilino de una vivienda residencial cuyos deberes sean propios de la propiedad, el mantenimiento o el uso de la vivienda, incluyendo el cuidado y la supervision de niños o cuyos deberes sean personales y no en el transcurso del oficio, comercio, profesión u ocupación del dueño o inquilino.

(e) (1)Cualquier empleado que sufra daño como resultado de una falta hábil o intencional por un empleador, de cumplir con la subdivisión (a), tendrá derecho a recuperar todos los daños reales, o cincuenta dolares (\$50) por el período de pago inicial en el cual ocurra una violación y cien dolares (\$100), por empleado por cada violación en un período de pago subsiguiente, que no exceda una multa total de cuatro mil dolares (\$4000) y tendrá derecho a una recompensa de costos y honorarios razonables del abogado.

(2) (A) Un empleado se considera que sufre daño para propositos de su subdivisión si el empleador falla en proporcionar una declaración de salario.

(B) Un empleado se considera que sufre daño para propositos de esta subdivision si el empleador falla en proporcionar informacion precisa y completa como se requiere por uno o mas de los temas (1) a (9), inclusive, de la subdivision (a) y el empleado no puede determinar con prontitud y facilidad de la declaracion de pago detallada solamente si uno o mas de lo siguiente:

(i) La cantidad de pago bruto o neto al empleado durante el periodo de pago o cualquier otra informacion requerida a ser proporcionada en la declaracion de pago detallada de acuerdo a los articulos (2) a (4), inclusive, (6), y (9) de la subdivision (a).

(ii) Las deducciones que el empleador hizo del salario bruto para determinar el salario neto pagado al empleado durante el periodo de pago. Nada en esta subdivision altera la capacidad del empleador a agregar las deducciones consistentes con los requisitos del punto (4) de la subdivision (a).

(iii) El nombre y direccion del empleador y, si el empleador es un Contratista de Trabajo Agrícola, como se define en la subdivision (b) de la Seccion 1682, el nombre y direccion de la entidad

legal que garantizo los servicios del empleador durante el periodo de pago.

(iv) El nombre del empleado y solamente los cuatro (4) digitos de su numero de seguro social o un numero de identificacion del empleado a parte del numero de seguro social.

(C) Para propositos de este parrafo “prontitud y determinacion facil” significa una persona razonable sera capaz de comprobar facilmente la informacion sin referencia de otros documentos o informacion.

(3) Para propositos de esta subdivision, “conocimiento y deliberadamente” no incluye una aislada y un error de nómina involuntaria debido a un error de oficina. Revisando la conformidad con esta seccion, la investigacion puede considerar como un factor relevante si el empleador, antes de una presunta violacion, ha aprobado y esta en conformidad con las politicas, procedimientos, y practicas que cumplan plenamente con esta seccion.

(f) Una falla de un empleador a permitir a un empleado actual o antiguo a inspeccionar o copiar registros dentro del tiempo expuesto en la subdivision (c) da derecho al empleado actual y antiguo o al Comisionado de Labor a cobrar una multa de \$750.00 dólares al empleador.

(g) La lista por un empleador del nombre y direccion de la entidad legal que garantizo los servicios del empleador en la nomina detallada requerida por la subdivision (a) no deberá crear ninguna responsabilidad por parte de esa entidad legal.

(h) Un empleado puede también interponer una acción de ayuda a fin de asegurar el cumplimiento con esta sección, y tiene derecho a una indemnización de los gastos y honorarios razonables de abogado.

(i) Esta sección no se aplicará al estado, ni ninguna ciudad, condado, ciudad y condado, distrito ni ninguna otra entidad gubernamental excepto que si el estado o ciudad, condado, ciudad y condado, distrito, u otra entidad gubernamental suministra pagos de salarios a sus empleados con un cheque, giro o pagaré, el estado, ciudad, condado, ciudad y condado, distrito u otras entidades gubernamentales deberán usar un número de identificación del empleado diferente al numero de seguro social en la declaración pormenorizado proveida con un cheque, giro o pagaré.

§ 226.3. Empleador sujeto a multa civil

Cualquier empleador que viole la subdivision (a) de la Sección 226 estará sujeto a una multa civil en la cantidad de doscientos cincuenta dólares (\$250) por empleado por violación en una citación inicial y mil dólares (\$1000) por empleado por cada violación en una citación subsiguiente en la cual el empleador deje de proporcionarle al empleado una declaración de deducciones de salario o quien no mantenga la documentación requerida en la subdivision (a) de la sección 226. Las multas civiles que dispone esta sección son adicionales a cualquier otro castigo que disponga la ley. Al hacer cumplir esta sección, el Comisionado de Labor tomará en consideración si la violación fue inadvertida, y a discreción suya, puede decidir no multar al empleador por una primera violación cuando esa violación sea debido a un error de copia o a una equivocación inadvertida.

§ 226.4. Emisión de multa al empleador

Si, por inspección o investigación, el Comisionado de labor determina que un empleador esta en violación de la subdivision (a) de la sección 226, el Comisionado de Labor emitirá una multa a la persona en violación. La multa se servirá personalmente o por correo registrado en conformidad con la subdivision (c) de la Sección 11505 del código gubernamental. Cada multa será por escrita y describirá la naturaleza de la violación, incluyendo referencia a la provisión estatutoria alegada que fué violada.

§ 226.5 Procedimientos para disputar una multa o tasa propuesta bajo pena civil; Audiencia; Procedimiento en lugar para disputar la multa; Registro de Juicio contra la persona multada

(a) Si una persona desea disputar una multa o el monto propuesto de una sanción civil, él o ella dentro de 15 días hábiles después del servicio de la multa notificará a la oficina del Comisionado de Labor el cual aparece en su solicitud para una audiencia informal. El Comisionado de Labor o su delegado o agente dentro de 30 días lleve a cabo una audiencia a la conclusión de la cual la multa o monto propuesto de una sanción civil afirmará, modificará o disolverá. La decisión del Comisionado de labor consistirá de un veredicto, fallo y orden lo cual se servirá a todas las personas para la audiencia dentro de 15 días después de la audiencia por correo de primera clase a la última dirección conocida de la persona en registro con el Comisionado de Labor. El servicio será completado de acuerdo a la sección 1013 del Código de Procedimiento Civil. Cualquier cantidad debida encontrada por el Comisionado de Labor como resultado de una audiencia será debido y pagadero 45 días después del veredicto, fallo y orden que hayan sido enviados a la persona juzgada. Una orden de mandato será tomada de éste fallo a la corte superior apropiada, siempre y cuando la persona acuerde pagar cualquier fallo y costos finalmente prestados por la corte contra la persona juzgada. El mandato será tomada dentro de 45 días inmediatamente después del veredicto, fallo y orden.

(b) Una persona a quien una multa ha sido emitida, deberá en lugar de disputar una multa de acuerdo a ésta Sección, transmitirá a la oficina del Comisionado de Labor designado en la multa la cantidad especifica por la violación dentro de 15 días hábiles después de la emisión de la multa.

(c) Cuando no hay una petición de protesta a la multa o veredicto propuesto de una multa civil es archivado, copia certificada de la multa o multa civil propuesta puede ser archivada por el Comisionado de Labor en la oficina o en la corte superior en cualquier condado en el cual la persona multada tiene o ha tenido el lugar del negocio. La oficina, inmediatamente al archivar , entrará en juicio en el estado contra la persona juzgada en la cantidad mostrada en la multa o veredicto propuesto de la penalidad civil.

(d) Cuando los resultados y la orden sobre eso son hechas afirmando o modificando una multa o veredicto propuesto de una multa civil después de la audiencia, una copia certificada de esos resultados y la orden presentada sobre eso, será presentada por el Comisionado de Labor en la oficina de la corte superior en cualquier condado el cual la persona juzgada tiene o ha tenido el lugar del negocio. La oficina, inmediatamente al archivar entrará en juicio en el estado contra la persona juzgada en la cantidad mostrada en la orden certificada.

(e) Un juicio entablado de acuerdo a ésta Sección sostendrá el mismo porcentaje de interes y tendrá el mismo efecto como otros juicios y se le dará la misma preferencia permitida por la ley en otros juicios y se aplicará por reclamos de impuestos. La oficina no hará cargos por el servicio prestado por ésta sección desempeñado por el o ella.

§ 226. 6. Castigo adicional por violaciones de las secciones que gobiernan las declaraciones de salarios

Cualquier empleador que a sabiendas e intencionalmente viole las disposiciones de la Sección 226, o cualquier funcionario, representante, empleado, fiduciario u otra persona que tenga el control, recepción, custodia, o disposición de o pague los salarios debidos a cualquier empleado y que a sabiendas e intencionalmente participe o ayude en la infracción de cualquier disposición de la Sección 226 es culpable de un delito menor y, al ser condenado del mismo, será multado no más de mil dólares (\$1000) o sera encarcelado, no más de un año o ambos castigos, a discreción del juez. Esa multa o encarcelamiento o ambos castigos, serán adicionales a cualquier otro castigo dispuesto por la ley.

§ 226.7. Período de comida o descanso

(a) Ningun empleador debera requerir a cualquier empleado que trabaje durante cualquier período de comida o descanso mandado por la orden aplicable de la Comisión de Bienestar Industriales.

(b) Si el empleador falla en proveerle al empleado el período de comida o descanso de acuerdo con la orden aplicable de la Comisión de Bienestar Industrial, el empleador deberá pagarle al empleado una hora de pago adicional a la tarifa regular del empleado por compensación por cada día de trabajo por la cual no le fue proveído el período de comida o descanso.

226.8. Las actividades ilícitas, Sanciones; medidas disciplinarias; información que se publicará en el sitio web; y el Enforzamiento

(a) Es ilegal para cualquier persona o empleador participar en cualquiera de las siguientes actividades:

(1) La clasificación de un individuo como un contratista independiente.

(2) Cobrar una tarifa a una persona que voluntariamente se ha clasificado erróneamente como un contratista independiente, o hacer deducciones de su indemnización, por cualquier propósito, incluso por las mercancías, materiales, alquiler de espacio, servicios, licencias, reparaciones, mantenimiento de equipo, o multas derivadas de la relación laboral donde los hechos escritos en este párrafo, podría haber violado la ley si el individuo no ha sido clasificado erróneamente.

(b) Si la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o un tribunal emite una determinación de que una persona o empleador ha contratado en cualquiera de las mencionadas violaciones de la subdivisión (a), la persona o el empleador deberá estar sujeto a una sanción civil de no menos de cinco mil dólares (\$5,000) y no más de quince mil dólares (\$15,000) por cada infracción, además de las otras sanciones o multas permitidas por la ley.

(c) Si la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o un tribunal emite una determinación de que una persona o empleador ha contratado en cualquiera de las mencionadas violaciones de subdivisión (a) y la persona o empleador ha participado o participa en una norma o practica de estas violaciones, la persona o el empleador deberá estar sujeto a una sanción civil de no menos de diez mil dolares (\$10,000) y no mas de veinte cinco mil dolares (\$25,000) por cada infraccion, ademas de las otras sanciones o multas permitidas por la ley.

(d) (1) Si la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o un tribunal emite una determinación de que una persona o empleador que es un contratista con licencia de acuerdo a la Ley de la Licencia de Contratistas del Estado estatal ha violado la subdivisión (a), la agencia, además de cualquier otro recurso que se ha solicitado, remitirá una copia certificada de la orden al Consejo de Licencias de Contratistas del Estado.

(2) El Secretario del Consejo de Licencias de Contratistas del Estado deberá iniciar las medidas disciplinarias contra un titular dentro de un plazo de 30 días de recibir una copia certificada de una agencia o una orden de la corte que dio lugar a su desincorporación de acuerdo al párrafo (1).

(e) Si la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o un tribunal emite una determinacion que una persona o empleador ha violado la subdivision (a), la agencia o el tribunal, además de cualquier otro recurso que ha sido ordenado, ordenará a la persona o empleador mostrar en su página de internet, en un área que es accesible a todos los empleados y el publico en general en cada lugar donde una violacion de la subdivision (a) ocurrio, un aviso que establece lo siguiente:

(1) Que la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o un tribunal, segun corresponda, ha encontrado que el empleador ha cometido una grave violacion de la ley al participar en la classificacion voluntaria de los empleados.

(2) Que la persona o empleador ha cambiado sus practicas de negocio para evitar seguir cometiendo violaciones a esta seccion.

(3) Que un empleado que cree que él o ella está siendo mal clasificado como un contratista independiente puede comunicarse con la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral. La

notificación deberá incluir la dirección postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono de la agencia.

(4) Que el aviso está siendo publicado de acuerdo a una orden del estado.

(f) Además de incluir la información especificada en subdivisión (e), una persona o un empleador también deberá cumplir los siguientes requisitos en la preparación de la notificación:

(1) Un oficial deberá firmar el aviso.

(2) Deberá fijar el aviso por un año, comenzando con la fecha de la orden y decisión final.

(g) (1) De acuerdo con los procedimientos especificados en las secciones 98 a 98.2, inclusive, el Comisionado de Labora puede emitir una determinacion que una persona o un empleador ha violado la subdivisión (a).

(2) Si, una vez que la inspección o investigación, el Comisionado de Labor determina que una persona o empresa ha violado subdivisión (a), el Comisionado de Labor podrá emitir una citación para evaluar las sanciones establecidas en las subdivisiones (b) y (c) además de cualquier otra citacion o daños y perjuicios que de otro modo estén disponibles en la ley. Los procedimientos para la emisión, refutar y enforzar las sentencias serán los mismos que los anunciados en la sección 1197.1

(3) El Comisionado de Labor podrá hacer valer esta sección conforme a la sección 98 o en una demanda civil.

(h) Cualquier citacion administrativa o civil conforme a la subdivisión (b) o (c) o medidas disciplinarias conforme a la subdivisión (d) o (e) se mantendrán en vigor contra cualquier sucesor corporativo, propietario o entidad comercial que satisface los dos siguientes:

(1) Tiene uno o más de los mismos directores o funcionarios como la persona o el empleador sujeto a la multa o la acción.

(2) se dedica a la misma o un negocio similar como la persona o empleador sujeto a la multa o la acción.

(i) Para propósitos de esta sección, se aplicaran las siguientes definiciones:

(1) “Determinación” significa una orden, decisión, fallo, o citaciones emitidas por una agencia o un tribunal de jurisdicción competente el cual el tiempo para apelar ha vencido y que no hay apelación pendiente.

(2) “Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral” significa la Agencia del Trabajo y Desarrollo de Fuerza Laboral o cualquiera de sus departamentos, secciones, comisiones, consejos or agencias.

(3) “Oficial” significa que el jefe ejecutivo, Presidente, cualquier vicepresidente a cargo de una unidad de negocio principal, división o función, o cualquier otro agente de la corporación que desempeñe una función politica. Si el empleador es una asociación, “oficial” significa un socio. Si el empleador es un solo propietario, “oficial” significa el dueño.

(4) “Clasificación voluntaria” significa evitar la posición del empleado por un individuo por voluntaria y consciente clasificación de ese individuo como un contratista independiente.

(j) Nada en esta sección está destinado a limitar los derechos o remedios disponibles por la ley.

§ 227. Incumplimiento del empleador a hacer pagos acordados al fondo o plan de beneficio de sus empleados; Castigo

Siempre y cuando un empleador ha acordado con cualquier empleado hacer pagos a un fondo de salud o bienestar, fondo de pensión o plan de vacaciones, u otro plan similar para el beneficio de los empleados, o un fondo negociado de la promoción industrial, o ha entrado en un acuerdo de negociación colectiva que provee estos pagos, será ilegal para ese empleador voluntariosamente o con el intento a defraudar para no poder hacer los pagos requeridos por los términos de ese acuerdo. Una violación de cualquier provisión de esta sección donde la cantidad que el empleador falló en pagar en el fondo o los fondos exceden quinientos dólares (\$500) debe ser castigado por el encarcelamiento en la prisión del estado o en una carcel del condado por un período de no más de un año, por una multa de no

más que mil dólares (\$1,000), o por ambos el encarcelamiento y multa. El resto de las violaciones serán castigables como delito menor.

§ 227.3. Pago de tiempo adquirido de vacaciones al finalizar el empleo

A no ser que disponga lo contrario un contrato de negociaciones colectivas, siempre que un contrato de trabajo o la política del empleador provea vacaciones pagadas y un empleado sea despedido sin haber tomado sus vacaciones adquiridas, todas las vacaciones adquiridas se le pagarán como salarios a su última tasa, de acuerdo con el contrato de trabajo o política del empleador, respetando la elegibilidad o el tiempo de servicio, disponiéndose sin embargo, que un contrato de trabajo o política del empleador no disponga la pérdida del tiempo de vacaciones adquiridas al ser despedido. El Comisionado de Labor o un representante designado aplicará los principios de equidad e imparcialidad en la resolución de alguna disputa con relación al período de vacaciones adquiridas.

§ 227.5 Declaración Anual referente a pagos al fondo o plan de beneficios para los empleados.

Cuando un empleador acuerdo con cualquier empleado a hacer pagos al fondo y bienestar, fondo de pensión o plan de vacaciones, u otro plan para el beneficio del empleado, o entró en un acuerdo de negociación colectiva estipulando tales pagos, el empleador por una solicitud escrita del empleado proveera al empleado una declaración anualmente indicando si o no tales pagos han sido hechos y por que períodos.

§ 228. Pagos bajo 227 incluyendo pagos a fondos de aprendizaje

Los pagos bajo la Sección 227 de éste código será considerado a incluir pagos para fondos de aprendizaje. Esta enmienda es por éste medio declarada a ser solamente una clarificación del propósito original de la Legislatura y no es un cambio permanente.

§ 229. Continuación de acciones a pesar de la arbitración de acuerdos particulares; Aplicación de la Sección

Las acciones para hacer cumplir las disposiciones de este artículo para el cobro de los sueldos vencidos y sin pagar, reclamados por un individuo, podrán continuarse sin tomar en cuenta la existencia de algún acuerdo particular de arbitraje. Esta sección no se aplicará a reclamos que involucren cualquier disputa que tenga que ver con la interpretación o aplicación de cualquier contrato de negociaciones colectivas que contenga tal acuerdo de arbitraje.

§ 231. Pagos del empleador sobre costos de examinación física para la licencia de conducir

Todo empleador que requiera como condición de empleo que un empleado tenga una licencia para conducir, pagará el costo de cualquier examen físico del empleado que pudiera ser requerido para la emisión de tal licencia, exceptuando cuando el examen físico haya sido tomado antes de que el empleado solicitara dicho empleo con el empleador.

§ 232. Prohibición en contra de exigirle al empleado de abstenerse de revelar la cantidad de su salario

Ningún empleador hará nada de lo siguiente:

- (a) Requerir, como condición de empleo, que algún empleado se abstenga de revelar la cantidad

de su salario.

(b) Requerir de algún empleado que firme una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negarle al empleado el derecho de revelar la cantidad de su salario.

(c) Despedir, disciplinar formalmente o de alguna otra manera discriminar en su contra, en cuanto a ascensos en el trabajo, a un empleado que revele la cantidad de su salario.

§ 232.5 Prohibición en contra de exigirle al empleado de abstenerse a revelar las condiciones del trabajo

Ningún empleador hará nada de lo siguiente:

(a) Requerir, como condición de empleo que algún empleado se abstenga de revelar información acerca de las condiciones de trabajo de su empleador.

(b) Requerir a un empleado que firme una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negarle al empleado el derecho de revelar información acerca de las condiciones de trabajo de su empleador.

(c) Despedir, disciplinar formalmente o de alguna otra manera discriminar contra un empleado quien revele información acerca de las condiciones de trabajo de su empleador.

(d) Esta sección no pretende permitir a un empleado a revelar información del dueño, negociar información confidencial, o información que de otra manera está sujeta a un privilegio legal sin el consentimiento de su empleador

§ 233. Permiso por enfermedad para atender a un familiar

(a) Cualquier empleador que provee permiso por enfermedad al empleado, deberá permitirle al empleado usar en cualquier año calendario el tiempo acumulado, disponible y entitulado, en una cantidad no menos de el permiso de enfermedad acumulado durante seis meses a la tarifa corriente entitulada del empleado, para atender a la enfermedad de su hijo, pariente o esposa. Todas las condiciones y restricciones dadas por el empleador sobre el uso de créditos de permiso por enfermedad del empleado deberá también aplicarse al uso de el crédito del empleado para atender a la enfermedad de su hijo/a, padres o esposa. Esta Sección no se extenderá al período máximo de permiso por la cual el empleado esté entitulado bajo la Sección 12945.2 del Código Gubernamental o bajo el Acto Federal de 1993 de Permiso Médico y Familiar. (29 U.S.C. Sec. 2606 et seq.), a pesar de o ya sea que el empleado reciba compensación de enfermedad durante ese tiempo.

(b) Así como lo usa esta Sección:

(1) “Hijo” significa un hijo biológico, criado, adoptado, un hijastro, tutela legal, o un niño de una persona que actúa como pariente legal.

(2) “Empleador” significa cualquier persona que emplea a otra bajo cualquier nombramiento o contrato de empleo e incluye el estado, subdivisiones políticas del estado, y de municipalidades.

(3) “Padres” significa un padre/madre biológico, de crianza, o pariente adoptivo, un padrastro o un guardián legal.

(4) “Permiso por enfermedad” significa incrementos acumulados de tiempo de compensamiento proveído por el empleador a un empleado como beneficio del trabajo para uso del empleado durante una ausencia del trabajo por cualquiera de las razones siguientes:

(A) Cuando el empleado no está físicamente o mentalmente capaz de ejercer sus obligaciones debido a una enfermedad, herida, o una condición médica.

(B) Cuando la ausencia es para el propósito de obtener un diagnóstico profesional o tratamiento para una condición médica del empleado.

(C) Cuando la ausencia es por otras razones médicas, como un embarazo, o para obtener una examinación física.

“Permiso por enfermedad” no incluye cualquier beneficio proveído bajo un plan de beneficio de

bienestar del empleado que es sujeto al Acto de Seguridad de 1974 de Ingresos de Retiro de Empleados Federales (Ley Publica 93-406, así como fue enmendada) y no incluye cualquier beneficio de seguro, beneficio de compensación al trabajador, compensación de desempleo beneficio de incapacidad, o beneficio no pagable de los bienes generales del empleador.

(c) Ningun empleador deberá negarle al empleado el derecho de usar el permiso por enfermedad o despedir, degradar, suspender o de cualquier manera discriminar en contra de un empleado por usar, o tratar de ejercer el derecho de usar, el permiso de enfermedad para atender a una enfermedad de su hijo, padre/madre, o esposa.

(d) Cualquier empleado apenado por una violación de esta sección tendrá derecho de restituir los daños actuales o el saldo de un día, cualquiera que sea más grande, y que proporcione alivio equitativo.

(e) Al someter un reclamo por el empleado, el Comisionado de Labor deberá imponer las provisiones de esta sección de acuerdo con la provisión del Capítulo 4 (comenzando con la Sección 79) de la División I, incluyendo pero no limitado a, las Secciones 92, 96.7, 98 y 98.1 al 98.8 inclusivo. Alternativamente, el empleado puede llevar a cabo una acción civil por las correcciones proveídas por esta sección en una corte de jurisdicción competente. Si el empleado prevalece, la corte puede recompensar los honorarios razonables del abogado.

(f) Los derechos y remedios especificados en esta sección son acumulativos y no exclusivos y son adicionales a cualquier otro derecho o remedio disponible por un contrato o bajo otra provisión de la ley.

§ 234. Según la Violacion de § 233

Una falta del control de póliza de un empleador que considere tomar tiempo de enfermedad de acuerdo a la Sección 233 como una ausencia que puede llevar a o resultar en disciplinar, despedir, descenso o suspensión es una violación de la Sección 233. Un empleado trabajando bajo ésta póliza tiene derecho a una ayuda legal apropiada y justa conforme a la Sección 233.

§ 240. Deposito de una fianza sobre una falta de pago de salarios; Contabilidad de bienes

(a) Si un empleador ha sido convicto de una violación de cualquier provisión de este artículo, o si cualquier juicio en contra del empleador por falta de pago de salarios permanece insatisfecho por un período de 10 días después del tiempo de la apelación que de allí se vencio, y no apelación de allí entonces es pendiente, el Comisionado de Labor puede requerirle al empleador que deposite una fianza en la suma que el Comisionado de Labor pueda considerar suficiente y adecuada en las circunstancias, para ser aprobadas por el mismo. La fianza deberá ser pagada al Comisionado de Labor y con la condición de que el empleador deba, por un período futuro definido, que no exceda seis meses, pagarle a los empleados de acuerdo con las provisiones de este artículo, y deberá ser acondicionado al pagarles a los empleados por cualquier juicio cual pueda ser recuperado en contra del empleador según las provisiones de este artículo.

(b) Si una orden para una fianza emitida contra un empleador bajo esta sección sigue insatisfecha por un período de 10 días después del tiempo para apelar ha vencido, y ninguna forma de apelar la orden esta entonces pendiente, el Comisionado de Labor puede requerir al empleador a proporcionar una contabilidad de los bienes del empleador, incluyendo una lista de todas las cuentas bancarias, cuentas por cobrar, bienes personales, bienes raíces, automóviles u otros vehículos y otros bienes, en una forma y manera según prescrito por el Comisionado de Labor. El empleador proporcionará una contabilidad modificada de bienes, si es ordenada por el Comisionado de Labor para hacerlo. Si, dentro de 10 días después de una demanda por una contabilidad de los bienes, hecha por correo certificado o registrado, el empleador no proporciona una contabilidad, o si el empleador no proporciona una contabilidad modificada después de recibir una demanda por el Comisionado de Labor para hacerlo, el Comisionado de Labor puede interponer una demanda en nombre de la gente del Estado de California contra tal empleador para obligar al empleador a proporcionar la contabilidad. Un empleador que no proporciona

una contabilidad según los requisitos de esta subdivisión estará sujeto a una multa civil que no debe exceder diez mil dólares (\$10,000).

(c) si dentro de 10 días después de la demanda por la fianza, la cual demanda puede hacerse por correo, el empleador no puede hacer el depósito de la fianza, el Comisionado de Labor puede interponer una demanda en nombre de la gente del Estado de California contra al empleador en una corte de jurisdicción competente para obligar al empleador a proporcionar la fianza o parar hacer negocio hasta que lo haga. El empleador tiene la obligación de demostrar que la fianza no es necesaria o que la cantidad demandada es excesiva. Si el tribunal considera que no hay causa justa para requerir la fianza, y que la fianza es razonablemente necesaria o adecuada para garantizar el pago puntual de los salarios de los empleados de el empleador y el cumplimiento de las disposiciones del presente artículo, el tribunal puede ordenar al empleador, ya sea a nivel individual, asociación, corporación, empresa, fundación, o de asociación, y la otra persona que hayan sido o puedan ser afectados con o participar en cualquier forma en la falta de pago de salarios resultantes de la condena o en el juicio, de hacer negocios hasta que se cumpla con el requisito, y hacer que las otras y mas ordenes apropiadas para obligar al cumplimiento del requisito.

§350. Definiciones

Como es usado en este artículo, al menos que el contexto lo indique de otro modo:

(a) “Empleador” significa cada persona ocupada en cualquier negocio o empresa en este estado que tenga una o más personas en servicio bajo un cargo, contrato de empleo, o aprendizaje, expreso o implícito, oral o escrito, sin tener en cuenta si la persona es el dueño del negocio o esta operando en un concesionario u otra base.

(b) “Empleado” significa cada persona, incluyendo extranjeros y menores, que rindan servicios actuales en cualquier negocio para el empleador, ya sea gratuito o por salarios o pagos, ya sea que los salarios o pagos seán medidos por normas de tiempo, pieza, tarea, comisión, u otro metodo de calculación, y ya sea que el servicio es rendido en comisión, concesionario, u otra base.

(c) “Empleando” incluye emplear, o en cualquier otro modo contratar para, los servicios de un empleado.

(d) “Agente” significa cada persona aparte del empleador que tenga la autoridad de emplear o despedir a cualquier empleado o supervisar, directamente o controle los actos de los empleados.

(e) “Propina” incluye cualquier propina, dinero, o parte de eso que halla sido pagada o dada a o dejado a un empleado por un cliente de un negocio ademas y sobre toda la cantidad actual debida al negocio por los servicios rendidos o por bienes, comida, bebida, o articulos vendidos o servicios al cliente. Cualquier cantidad pagada directamente por un cliente a un bailarín que está empleado por un empleador que es sujeto a la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial Numero 5 o 10 deberá ser considerada como propina.

(f) “Negocio” significa cualquier establecimiento de negocios o empresa, a pesar de donde sea conducida.

§ 351. Colectar, tomar, o recibir propina del empleador; Deducciones de o creditos contra los salarios; Propina como propiedad única del empleado; Aplicación de la Sección

Ningun empleador o agente deberá colectar, tomar o recibir cualquier propina o parte de esa que es pagada, dada o dejada a un empleado por un cliente, o deducir cualquier cantidad de los salarios debidos al empleado a causa de una propina, o requerir a un empleado que acredite la cantidad o cualquier parte de esa, de una propina en contra y como parte de los salarios debidos del patrón al empleado. Toda propina es por este medio declarada ser propiedad única del empleado o empleados a los cuales les pagarón, le dierón o les dejarón esas. Un empleador que le permite a los clientes pagar

propinas con tarjetas de créditos deberá pagarle al empleado la cantidad completa de la propina que el cliente indicó en el recibo de la tarjeta de crédito, sin ningún tipo de deducciones por cualquier cargo o pago de proceso de la tarjeta de crédito o costos que puedan ser cargados al empleador por la compañía de la tarjeta de crédito. Pagos de propinas hechas por clientes que usan tarjetas de créditos deben ser dadas a los empleados no más tarde que el próximo día de pago regular seguido por la fecha que el cliente autorizó el pago con tarjeta de crédito.

§ 353. Registros

Todo empleador deberá mantener registros de toda las propinas recibidas por el, ya sea que hayan sido recibidas directamente por el empleado o indirectamente por medio de deducciones de salarios del empleado o de otro modo. Registros de ese tipo deberán estar accesibles a inspecciones a todas horas razonables por el departamento.

§ 354. Violación como un delito menor; Castigo

Cualquier empleador que viole cualquier provisión de este artículo es culpable de un delito menor, que es castigo de una multa que no exceda mil dólares (\$1,000) o de un aprisionamiento que no exceda a 60 días o las dos cosas.

§ 401. Costo; Pago por el empleador

Si un contrato o fotografía de un empleado o aplicante es requerida por un empleador, el costo de eso será pagado por el empleador.

§ 402. Fianza en efectivo; Demanda prohibida; Excepciones

Ningún empleador demandará, exigirá o aceptará ninguna fianza en efectivo de un empleado o aplicante al menos que:

- a) El empleado o aplicante es confiado a una propiedad de valor equivalente, o
- b) El Empleador regularmente adelanta bienes al empleado, objetos o mercadería para ser enviada o vendida por el empleado, y por la cual el empleador es reembolsado por el empleado a intervalos periódicos regulares, y el empleador limita la fianza en efectivo a una cantidad suficiente a cubrir el valor de los objetos, mercadería y artículos anticipados durante el período previo de pago de estos.

§ 403. Fianza en efectivo; Depósito y retiro; Condiciones

Si dinero en efectivo es recibido como una fianza, será depositado en una cuenta de ahorros en un banco autorizado a hacer negocios en éste Estado, y podrá ser retirado solamente con las firmas mutuas del empleador y empleado o aplicante.

Dinero en efectivo puesto como una fianza será acompañado por un acuerdo por escrito hecho por el empleador, empleado o aplicante, exponiendo las condiciones bajo la cual la fianza es dada.

§ 500. Definiciones

Para propósitos de éste artículo, los siguientes términos tendrán el siguiente significado:

- (a) "Día de trabajo" y "día" quiere decir cualquier período de 24 horas consecutivas empezando en el mismo tiempo cada día civil

(b) "Semana de trabajo y "semana" quiere decir cualquier siete (7) días consecutivos, empezando con el mismo día civil cada semana. "Semana de trabajo" es un período fijo y regularmente recurrente de 168 horas, de siete (7) períodos consecutivos de 24 horas.

(c) Un "horario alternativo de trabajo semanal" quiere decir cualquier semana laboral programada regularmente que requiera a un empleado que trabaje más de ocho (8) horas en un período de 24 horas.

§ 510. "Días de Trabajo"; Horas

(a) Ocho horas de trabajo constituye un día de trabajo. Cualquier trabajo en exceso de ocho horas en un día de trabajo y cualquier trabajo en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo y las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo día de trabajo en cualquier semana de trabajo será compensado a la tarifa de no menos de una y media (1½) la tarifa regular de pago del empleado. Cualquier trabajo en exceso de doce (12) horas en un día será compensado a la tarifa de no menos del doble la tarifa de pago regular de un empleado. Además, cualquier trabajo en exceso de ocho (8) horas en el séptimo (7º) día de una semana de trabajo se compensará a la tarifa de no menos que dos veces la tarifa de pago regular de un empleado. Nada en ésta sección permite a un empleador a combinar más de una tarifa de compensación de sobretiempo para calcular la cantidad que debe ser pagada a un empleado por cualquier hora de trabajo de sobretiempo. Los requisitos de esta sección no aplica al pago de compensación de sobretiempo a un empleado trabajando de acuerdo a cualquiera de lo siguiente:

(1) Semana de horario alternativo adoptado conforme a la Sección 511.

(2) Semana de horario alternativo adoptado conforme al acuerdo de negociación colectiva conforme a la Sección 514.

(3) Semana de horario alternativo al cual éste capítulo no es aplicable conforme a la Sección 554.

(b) Tiempo usado para viajar de un lugar a otro al cual la presencia del empleado es requerida por el empleador no se considerará ser parte de su día de trabajo, cuando el empleado viaje en un vehículo que es propio, alquilado, o subsidiado por el empleador y es usado para propósito de compartir el viaje, como se define en la Sección 522 del Código de Vehículo.

(c) Esta sección no afecta, cambia, o limita a una responsabilidad del empleador bajo la ley de Compensación del trabajador.

§ 511. Semana de Trabajo Alternativa

(a) A la propuesta de un empleador, el empleado de un empleador adoptara un horario de semana alternativa regular que autorize trabajo por el empleado afectado por no más de diez (10) horas por día dentro de una semana laboral de 40 horas sin pago al empleado afectado de una tarifa de compensación de sobretiempo de acuerdo a ésta sección. Una propuesta a aceptar un horario de semana de trabajo alternativo se considerará aceptado solamente si recibe una aprobación en una elección de voto secreta por lo menos dos tercios de los empleados afectados en la unidad de trabajo. El horario de semana de trabajo regular alternativa propuesta por el empleador para aceptarse por los empleados será un horario de trabajo único que se volverá un horario regular para trabajadores en la unidad de trabajo, o una lista de opciones de horario de trabajo, del cual cada empleado en la unidad tendrá derecho a seleccionar.

(b) Un empleado afectado trabajando más de ocho (8) horas pero no más de doce (12) horas en una día de acuerdo a la semana de trabajo de horario alternativo adoptado de acuerdo a ésta sección será pagado a la tarifa de compensación de sobretiempo a no menos de una y media (1½) hora la tarifa regular de pago del empleado por cualquier trabajo en exceso del horario de horas regularmente establecido por el acuerdo de semana de trabajo alternativo y por cualquier trabajo en exceso de 40 horas por semana. Una tarifa de compensación de sobretiempo de no menos del doble de la tarifa regular

de pago del empleado será pagado por cualquier trabajo en exceso de 12 horas por día y por cualquier trabajo en exceso de ocho (8) horas en los días trabajados más allá del día regular de trabajo establecido por el acuerdo de semana de trabajo alternativo. Nada en ésta sección requiere a un empleador a combinar más de una tarifa de compensación de sobretiempo en orden a calcular la cantidad a ser pagada al empleado por cualquier hora de sobretiempo trabajada.

(c) Un empleador no reducirá a un empleado su tarifa de hora de pago regular como resultado de la adopción, revocación o anulación de un horario de semana de trabajo alternativo.

(d) Un empleador hará un esfuerzo razonable a encontrar un horario de trabajo que no exceda ocho (8) horas en un día de trabajo, para acomodar cualquier empleado afectado quien fué elegible a votar en una elección autorizada por ésta sección y quien no puede trabajar el horario de horas alternativas establecido como resultado de la elección. Un empleador proveerá un horario de trabajo que no exceda ocho (8) horas en un día de trabajo para acomodar a cualquier empleado que fué contratado después del día de la elección y quien no puede trabajar el horario alternativo establecido como resultado de la elección. Un empleador explorará cualquier alternativa razonable disponible a hacer adaptaciones a las creencias u observancias religiosas de un empleado afectado que esté en conflicto con el adoptado horario de semana de trabajo alternativo, de la manera proveida por la subdivisión (j) de la Sección 12940 del Código Gubernamental.

(e) Los resultados de cualquier elección conducida de acuerdo a ésta sección será reportada por el empleador a la Division de Estadísticas e Investigación de Trabajo dentro de 30 días después de los resultados finales.

(f) Cualquier tipo de horario de semana de trabajo alternativo que es autorizado por éste código y fué efectivo en Enero 1, del 2000, será anulado por los empleados afectados de acuerdo a ésta sección. Cualquier horario de semana de trabajo alternativo que fué adoptado de acuerdo a la Orden de Salario Numeros 1,4,5,7, o 9 de la Comisión de Bienestar Industrial es nulo e invalido, excepto por una semana de trabajo alternativo con tal que un horario regular de no más de 10 horas de trabajo en un día de trabajo que fué adoptado por dos tercios de voto de los empleados afectados en un voto de elección secreta de acuerdo a las ordenes de salario de la Comisión de Bienestar Industrial en efecto antes de 1998. Esta subdivisión no aplica a excepciones autorizadas de acuerdo a la sección 515.

(g) No obstante de la subdivisión (f), un horario de semana de trabajo alternativa en la industria del cuidado de la salud adoptado por votos de dos tercios de los empleados afectados en una elección de voto secreto de acuerdo a la ordenes de salarios 4 y 5 en efecto antes de 1998 que estipuló que días de trabajo sumando 10 horas pero no excediéndose de 12 horas en un día sin el pago de compensación de sobretiempo será valido hasta July 1, del 2000. Un empleador en la industria del cuidado de la salud hara un esfuerzo razonable para acomodar a cualquier empleado en la industria de la salud quien no esté disponible a trabajar el horario alternativo establecido como resultado de una elección valida hecha en conformidad con las estipulaciones de las ordenes de salario 4 y 5 que estuvieron en efecto antes de 1998.

(h) No obstante de la subdivisión (f), si un empleado esta trabajando voluntariamente un horario de semana de trabajo alternativa proporcionando un horario de trabajo regular de no más de 10 horas de trabajo en un día de trabajo en la fecha de Julio 1, de 1999, un empleado podrá continuar trabajando el horario de semana de trabajo alternativo sin tener derecho al pago diario de compensación de sobretiempo por las horas proveidas en ese horario si el empleador aprueba una solicitud escrita del empleado a trabajar ese horario.

(i) Para los propósitos de esta sección, “unidad de trabajo” incluye una división, un departamento, una clasificación de trabajo, un cambio, una ubicación fisica separada o una subdivisión reconocida. Una unidad de trabajo puede consistir de un empleado individual mientras se cumplan los criterios para una unidad de trabajo identificable en esta sección.

§512. Períodos de Comida (revisada efectiva 1/1/11)

(a) El empleador no podrá emplear a un trabajador por un período de trabajo de no más de 5 horas por día sin proveerle un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el período total de trabajo por día del empleado no es más de seis horas, el período de comida puede ser suspendido por un consentimiento mutuo de ambos, el empleador y el empleado. El empleador no podrá emplear a un trabajador por un período de trabajo de no más de 10 horas por día sin proveerle con un segundo período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el total de trabajo no son más de 12 horas, el segundo período de comida puede ser suspendido por consentimiento mutuo del empleador y el empleado solamente si el primer período de comida no fué suspendido.

(b) A pesar de la subdivisión (a), la orden de la Comisión de Bienestar Industrial puede adoptar una orden de condición de trabajo permitiendo un período de comida que comience después de seis horas de trabajo si la comisión determina que la orden es consistente con la salud y bienestar de los empleados afectados.

(c) Subdivisión (a) no se aplicará a un empleado en la industria panadera mayorista quien esta sujeto a una orden de salario de la Comisión de Bienestar Industrial y quien esta cubierto por un acuerdo de negociación colectiva válido que provee 35 horas en una semana de trabajo consistiendo de 7 horas en cinco días, con un pago de una y media (1 ½) la tarifa de pago regular por el tiempo trabajado en exceso de siete (7) horas por día, y un período de descanso de no menos de 10 minutos cada dos horas.

(d) Si un empleado en la industria de película cinematográfica o industria radiodifusiva, como esas industrias se definen en la Comisión de Bienestar Industrial ordenes de trabajo 11 y 12 y quienes estan cubierto por un acuerdo de negociación colectivo válido que provee períodos de comida e incluye un recurso monetario si el empleado no recibe un período de comida requerido por el acuerdo, entonces los terminos, condiciones, y recurso del acuerdo referente a períodos de comida aplicará en lugar de las provisiones aplicables referente al período de comida de la subdivisión (a) de ésta sección, Sección 226.7, y las ordenes de salario de la Comisión de Bienestar Industrial 11 y 12.

(e) Las subdivisiones (a) y (b) no se aplican a un empleado especificado en la subdivisión (f) si ambas condiciones siguientes están satisfechas:

(1) El empleado esta cubierto por un acuerdo colectivo válido.

(2) El acuerdo colectivo válido expresamente estipula los salarios, las horas, y condiciones de trabajo de los empleados, y expresamente estipula los períodos de comida para esos empleados, arbitraje final y obligatorio de conflictos referentes al uso de sus estipulaciones del período de comida, tarifas de salario superiores por todas las horas extras trabajadas, y un pago por hora regular de no menos del 30 por ciento de la tarifa de salario mínimo del estado.

(f) La subdivisión (e) se aplica a cada uno de los empleados siguientes:

(1) Un empleado empleado en una ocupación de la construcción.

(2) Un empleado empleado como conductor comercial.

(3) Un empleado empleado en la industria de servicios de seguridad como oficial de seguridad y esta registrado conforme al capítulo 11.5 (que comienza con la sección 7580) de la división 3 del código de negocios y profesiones, y que es empleado por un operador de patrulla privado registrado conforme a ese capítulo.

(4) Un empleado empleado por una corporación eléctrica, una corporación de gas, o una compañía de electricidad pública local.

(g) Las definiciones siguientes aplican para propósitos de esta sección:

(1) “Conductor comercial” significa un empleado quien conduce un vehículo descrito en la sección 260 o 462, o la subdivisión (b) de la sección 15210 del código de vehículo.

(2) “Ocupación de la construcción” significa todas las clasificaciones de trabajo asociadas a la construcción por artículo 2 (que comienza con la sección 7025) del capítulo 9 de la división 3 del código de negocios y profesiones, incluyendo el trabajo que implica la alteración, demolición, construcción,

excavación, renovación, remodelación, mantenimiento, mejora, y reparación, y cualquier otra ocupación o comercio similar o relacionada.

(3) "Corporación eléctrica" tiene el mismo significado en la manera prevista en la sección 218 del código de utilidades públicas.

(4) "Corporación del gas" tiene el mismo significado en la manera prevista en la sección 222 del código de utilidades públicas.

(5) "Compañía de electricidad pública Local" tiene el mismo significado en la manera prevista en la sección 224.3 del código de utilidades públicas.

§ 513. Reemplazo de tiempo de trabajo

Si un empleador aprueba la petición escrita de un empleado de reemplazar el tiempo que se pierda o se perderá como resultado de una obligación personal del empleado, las horas de ese tiempo repuesto, si es que se ejecutan durante la misma semana de trabajo en la cual el tiempo de trabajo se perdió, no se pueden contar para computar el total de horas trabajadas en un día para propósitos de requisito de sobretiempo especificado en la sección 510 ó 511, excepto por horas en exceso de 11 horas de trabajo en un día ó 40 horas en una semana de trabajo. Un empleado proporcionará una petición escrita firmada por cada ocasión que el empleado haga una petición para reemplazar el tiempo de acuerdo a esta sección. Al empleador se le prohíbe animar o de alguna otra manera solicitar a un empleado que solicite la aprobación del empleador para tomar tiempo de descanso personal y reemplazar las horas de trabajo durante la misma semana de trabajo de acuerdo a ésta sección.

§ 514. Empleados Exentos

Secciones 510 y 511 no aplicará a un empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva válido si el acuerdo expresamente provee por los salarios, horas de trabajo y condiciones de trabajo de los empleados, y si el acuerdo provee una tasa de salario por todas las horas de sobretiempo trabajada y una tarifa de pago en horas regulares para aquellos empleados de no menos de 30 por ciento más que el salario mínimo estatal.

§ 515. Excepción de sobretiempo; Precio de compensación de horas extraordinarias; Aplicabilidad

(a) La Comisión de Bienestar Industrial establecerá excepciones de los requisitos de tasa de compensación de sobretiempo a ser pagada de acuerdo a las secciones 510 y 511 para ejecutivos, administrativos y empleados profesionales, proveiendo que los empleados principalmente trabajan en los deberes que satisfacen la prueba de la excepción, directa y estrechamente ejerce discreción y criterio independiente en el desarrollo de esos deberes, y gana un salario mensual equivalente a no menos que dos veces el salario mínimo estatal por empleo de jornada completa. La comisión conducirá una revisión de los deberes que reúnen la prueba de la excepción. La comisión puede, basado en su revisión, convocar a una audiencia pública para adoptar o modificar regulaciones en esa audiencia tocante a los deberes que reúne la prueba de la excepción sin convocar a una junta de salarios. Cualquier audiencia conducida de acuerdo a esta subdivisión será concluida no más tardar que Julio 1, del 2000.

(b) Excepto que de otra manera proveído en ésta sección y en la subdivisión (g) de la sección 511, nada en ésta sección requiere a la comisión a alterar cualquier excepción de las provisiones que regulan las horas de trabajo y que estuvo incluido en cualquier orden de salario válida en efecto en 1997. Excepto de otra manera proveído en esta división, la comisión puede revisar, retener, o eliminar cualquier excepción de las provisiones que regulan las horas de trabajo que estuvo incluidas en cualquier orden de salario válida en efecto en 1997.

(c) Para propósitos de la subdivisión (a), "Empleo de Jornada completa" se define como empleo en el cual un empleado es empleado por 40 horas por semana.

(d)(1) Para propósitos de cálculos de tasa de compensación de sobretiempo requerida a ser pagada a un empleado no exceptuado de jornada completa asalariado, la tasa de hora regular de un empleado será un cuadragésimo del salario semanal del empleado.

(2) El pago de salario fijo a un empleado no exentos se considerará proporcionar una indemnización por horas regulares para el empleado, no horas extras, pese a cualquier contrato privado de lo contrario.

(e) Para propósitos de esta sección, “principalmente” significa mas de la mitad del tiempo de trabajo del empleado.

(f) (1) Adicional a los requisitos de la subdivisión (a), enfermeras certificadas empleadas en la práctica de enfermería no serán exentas del coverage bajo cualquier parte de las ordenes de la Comisión de Bienestar Industrial, a menos que ellas individualmente satisfacen el criterio de excepción establecido para los empleados ejecutivos y administrativos.

(2) Esta subdivisión no aplicará a cualquiera de lo siguiente:

(A) Enfermeras parteras certificadas que principalmente trabajan en la ejecución de deberes para los cuales se requiere certificación de acuerdo al Artículo 2.5 (comenzando con la sección 2746) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(B) Enfermeras anestesisistas certificadas que principalmente participan en la ejecución de deberes para los cuales se les requiere certificación de acuerdo al Artículo 7 (comenzando con la sección 2825) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(C) Enfermeras practicantes certificadas que principalmente participan en la ejecución de deberes para los cuales se requiere certificación de acuerdo al Artículo 8 (comenzando con la Sección 2834) del Capítulo 6 de la División 2 del Código de Empresas y Profesiones.

(D) Nada en éste punto eximirá las ocupaciones expuestas en las clausulas (A), (B), y (C) de satisfacer los requisitos de la subdivisión (a).

§ 515.5. Excepción para empleados en software de computadoras; Excepciones. (enmendadas efectivo el 9/30/08)

(a) Excepto como incluido en la subdivisión (b), un empleado en la posición en el software de computadora será exento del requisito de la tasa de compensación de sobretiempo a ser pagado de acuerdo a la sección 510 si lo siguiente aplica:

(1) El empleado principalmente participa en trabajo que es intelectual o creativo y que requiere ejercicio de discreción y criterio independiente.

(2) El empleado principalmente participa en deberes que consisten de una o mas de lo siguiente:

(A) La aplicación y práctica especializada para analisis de sistemas, incluyendo consultar con los usuarios, determinar hardware, software o especificaciones de sistema funcional.

(B) El diseño, desarrollo, documentacion, analisis, creación, prueba, o modificación de sistema o programas de computadoras, incluyendo prototipos, basado en y relacionado al uso y especificaciones de diseño del sistema.

(C) La documentación, prueba, creación, o modificación de programas de computadoras relacionadas al diseño de software y hardware para la operación de sistemas de computadora.

(3) El empleado está altamente capacitado y es competente en la aplicacion teórica y práctica de información altamente especializada para analisis de sistemas de computadoras, programación, e ingeniería en software. Un titulo de trabajo no será determinante a la aplicabilidad de ésta excepción.

(4) La tarifa por hora del empleado no es menos de treinta y seis (\$36.00) o, si el empleado es pagado en base a un salario, el empleado gana un salario anual de no menos de setenta y cinco mil dólares (\$75,000) por empleo de tiempo completo, lo cual es pagado al menos una vez al mes y en una cantidad mensual de no menos de seis mil doscientos cincuenta dólares (\$6,250). La División de Estadísticas e Investigación del Trabajo ajustará la tarifa de pago por hora y el nivel salarial descritos en éste párrafo el 1 de octubre de cada año para ser eficaz el 1 de enero del año siguiente por una cantidad

igual al aumento del porcentaje en el índice de precio al consumidor de California para los asalariados urbanos y los trabajadores administrativos.

(b) La excepción proveida en la subdivisión (a) no aplica a un empleado si cualquiera de lo siguiente:

(1) El empleado es un aprendiz o empleado en una posición de nivel de principiante que esta aprendiendo a ser hábil en la aplicación teórica y práctica de información sumamente especializada para analisis de sistema de computadoras, programación, e ingeniería en software.

(2) El empleado está en una ocupación relacionada a computadoras pero no ha logrado el nivel de destreza y experiencia necesaria para trabajar independientemente y sin supervisión estrecha.

(3) El empleado trabaja en la operación de computadoras o en la fabricación, reparación, o mantenimiento de hardware de computadoras y equipo relacionado.

(4) El empleado es un ingeniero, dibujante, mecánico, u otro profesional cuyo trabajo depende mucho de o se facilita por el uso de computadoras y programas de software de computadoras y que es hábil en diseño de software asistido por computadora, incluyendo CAD/CAM, pero que no esta en una ocupación de analisis o programación de sistemas de computadora.

(5) El empleado es un escritor que trabaja en escribir material, incluyendo etiquetas de caja, descripciones de producto, documentación, material de promoción, instrucciones de disposición e instalación, y otra información escrita similar, ya sea para medios de impresión o pantalla o que escribe o proporciona contenido de material cuyo propósito es para que lo lean clientes, suscriptores, o visitantes a medios relacionados con computadoras en el internet o CD-ROMs.

(6) El empleado trabaja en cualquiera de las actividades expuestas en el punto (a) con el propósito de crear imagenes para efectos que se usan en la industria cinematográfica, televisiva o teatral.

§ 515.6 Excepciones para empleados Doctores o Cirujanos

(a) Sección 510 no aplicará a ningun empleado quien sea un doctor o cirujano titulado, que principalmente trabaje en los deberes que se requiere licenciamiento de acuerdo al capitulo 5 (comenzando con la sección 2000) de la División 2 del Código de Negocios y Profesiones, y los cuales la tasa de pago por hora es igual o mayor de cincuenta y cinco dólares (\$55.00). La Division de Estadísticas e Investigaciones ajustará esta entrada de tarifa de pago cada Octubre 1, a ser efectiva el siguiente Enero 1, por una cantidad igual al percentage de aumento en el Índice the Precios al Consumidor de California para trabajadores a sueldos y trabajadores de oficina.

(b) La excepción proveida en la subdivisión (a) no aplicará a un empleado empleado en la práctica de medicina o medico residente o a un doctor cubierto por un acuerdo de negociación colectiva de acuerdo a la sección 514.

§ 515.8 Inaplicabilidad de requisitos de compensación de horas extras a maestros de escuela primarias o secundarias.

(a) Sección 510 no aplica a una persona empleada como un profesor en una escuela de institución academica privada elemental y secundaria en la cual alumnos estan inscritos en un jardín de infantes o cualquiera de los grados 1 al 12, inclusivo.

(b) Para propósitos de ésta sección, “empleado como maestro” significa que el empleado satisface todos los siguientes requisitos:

(1) El empleado esta principalmente en los deberes de impartir conocimiento a los alumnos enseñando, educando, o instruyendo.

(2) El empleado estrecha y regularmente ejerce discreción y juicio independiente en el desarrollo de los deberes de un maestro.

(3) El empleado gana un salario mensual equivalente a no menos que dos veces el salario minimo estatal para empleo de jornada completa.

(4) El empleado ha adquirido al menos uno de los siguientes niveles de avance profesional:

(A) Un título de bachillerato o más alto de una institución acreditada de alta educación.

(B) Cumplimiento al día con los requisitos establecidos por la Comisión de Credenciales de Maestros en California, o la certificación de autoridad equivalente en otro estado, para obtener una credencial de maestría preparatoria o alternativa.

(c) Esta sección no aplicará a cualquier tutor, asistente de maestro, ayudante de enseñanza, estudiante para maestro, proveedor de guardería de niños, instructor vocacional, o otros empleados similares.

(d) La excepción establecida en la subdivisión (a) es una adición a, y no limita o suplanta, cualquier excepción de sobretiempo establecido por una orden de salario de la Comisión de Bienestar Industrial para personas empleadas en una capacidad profesional, y no afecta cualquier excepción de sobretiempo establecida para tal comisión de acuerdo a la subdivisión (a) de la Sección 515 para personas empleadas en una capacidad ejecutiva o administrativa.

§ 516. Disposición de las condiciones de trabajo

Excepto como se provee en la Sección 512, la Comisión de Bienestar Industrial adoptará o rectificará disposiciones de condiciones de trabajo con respecto a períodos de descanso, períodos de almuerzo, y días de descanso para cualquier trabajador en California consistente con la salud y bienestar de los trabajadores.

§ 550. “Días de descanso”

Como se usa en éste capítulo “día de descanso” aplica a todas las situaciones a si sea el empleado esté contratado por el día, semana, mes, o año, y si el trabajo desempeñado sea hecho en el día o la noche.

§ 551. Derecho a día de descanso

Cada persona empleada en una ocupación de trabajo tiene derecho a un día de descanso en siete.

§ 552. Número de días en una semana de trabajo

Ningun empleador de trabajo causará a sus empleados a trabajar más de seis días en siete.

§ 1030. Tiempo de descanso para extraer leche para un niño pequeño

Cada empleador, incluyendo el estado y cualquier subdivisión política, proveerá una cantidad razonable de tiempo de descanso para acomodar a un empleado deseando extraer leche de pecho para el niño pequeño del empleado. El tiempo de descanso deberá, si es posible, extenderse concurrentemente con cualquier otro tiempo de descanso ya proveído al empleado. Tiempo de descanso para un empleado que no se extienda concurrentemente con el tiempo de descanso autorizado para el empleado por la orden de salarios de la Comisión de Bienestar Industrial no será pagado.

§ 1031. Local privado para extraer leche

El empleador hará esfuerzos razonables para proveer al empleado con el uso de un cuarto u otro local, aparte de una caseta de lavabo, en una proximidad cercana al área de trabajo del empleado, para que el empleado extraiga la leche en privado. El cuarto o local incluirá un lugar donde el empleado normalmente trabaja si de lo contrario satisface los requisitos de ésta sección.

§ 1032. Tiempo de descanso no requerido

Un empleador no ésta exigido a proveer tiempo de descanso bajo éste capitulo [Parte 2, Capitulo 3.8] si lo hiciera perturbaria seriamente las operaciones del empleador.

§ 1033. Violación de la sección

(a) Un empleador que viola cualquier estipulación de ésta sección [Parte 2, Capitulo 3.8] será propenso a una multa civil en la cantidad de cien dólares (\$100) por cada violacion.

(b) Si, por inspección o investigación, el Comisionado de Labor determina que una violación de éste capitulo ha sucedido, el Comisionado de Labor dará una multa. Los procedimientos de emisión, impugnar, y enforzar fallos de multas o multas civiles emitidas por el Comisionado de Labor por violación de éste capitulo seran las misma expuestas en la sección 1197.1

(c) No obstante cualquier otra provisión de éste código, violacion de éste capitulo será un delito menor bajo éste código.

§ 1182.12 Salario Minimo efectivo Julio 1, del 2014 y Enero 1, del 2016

No obstante cualquier otra provisión de esta parte, en y después de Julio 1, del 2014, el salario minimo para todas las industrias será no menos de nueve dólares (\$9.00) por hora, y en y después de Enero 1, del 2016, el salario minimo para todas las industrias será no menos de diez dólares (\$10.00) por hora.

§ 1182.13 Ajuste de comidas permitidas y creditos de albergue; Corrección y reimpresión de las Ordenes de Salario; Colocacion de la Orden de Salario (sección nueva efectiva 1/1/07)

(a) El Departamento de Relaciones Industriales ajustará más las comidas permitidas y los creditos de albergue por el mismo porcentaje como el aumento en el salario minimo hecho de acuerdo a la Sección 1182.12

(b) El Departamento de Relaciones Industriales corregirá y reimprimirá las ordenes de salario de la Comisión de Bienestar Industrial a ser consistente con ésta sección y sección 1182.12. El departamento no hará otros cambios a las ordenes de salario de la Comisión de Bienestar Industrial que estan existentes en la fecha efectiva de ésta sección. El departamento debera satisfacer los requisitos expuestos en la Sección 1183.

(c) Cada empleador que está propenso a una orden reimpresa corregida bajo ésta sección colocará una copia de la orden y mantenerla colocada en un lugar visible frecuentado por los empleados durante las horas del día de trabajo como lo requiere la Sección 1183.

(d) Ordenes de salarios que sean corregidas y reimprimidas como se requiere bajo ésta sección será final y decisivo para todos los propósitos y recursos de todas las peticiones ante la Comisión de Bienestar Industrial como la fecha efectiva del decreto agregando esta sección.

Cualquier corrección y reimpresión de acuerdo a ésta sección se exceptuará de las provisiones de resolución del Decreto de Procedimientos Administrativo (Capitulo 3.5 empezando con la sección 11340) de la Parte 1 de la Division 3 del Titulo 2 del Código Gubernamental), y de los procedimientos expuestos en las secciones 1177,1178.5,1181,1182, y 1182.1.

§ 1186.5. Farmacéuticos en la industria mercantil permitidos a adoptar horarios de semana de trabajo alternativos.

A pesar de cualquier otra disposición de la ley, los farmacéuticos encargados en la práctica de la farmacia que se emplean en la industria mercantil, según lo definido por la Orden de Salario 7 de la Comisión del bienestar industrial, serán permitidos adoptar los horarios de la semana de trabajo alternativo permitidos por las provisiones de la orden de salario 4, incluyendo las provisiones para las semanas de trabajo alternativos que se pueden adoptar por los empleados que trabajan en la industria del cuidado médico.

§ 1191. Licencia especial autorizando el empleo de empleados Incapacitados; Licencia de salario mínimo especial; renovación de la licencia.

Para cualquier ocupación en la cual el salario mínimo ha sido establecido, la comisión emitirá a un empleado quien está mentalmente o físicamente Incapacitado, o ambos, una licencia especial autorizando el empleo del titular por un período que no exceda un año de la fecha de emisión, a un salario menos que el salario mínimo legal. La comisión fijará un salario mínimo especial para el titular de la licencia. Tal licencia se renovará anualmente.

§1191.5 Licencia especial para organizaciones sin fin lucrativo para emplear empleados incapacitados

A pesar de las provisiones de la sección 1191, la comisión emitirá una licencia especial a organizaciones sin fin lucrativo tales como un taller de protección o establecimiento de rehabilitación para permitir el empleo de trabajadores quienes han sido determinado por la comisión a satisfacer los requisitos en la sección 1191 sin licencias individuales para tales empleados. La comisión fijará un salario mínimo especial para tal empleado. La licencia especial para la corporación sin fin lucrativo se renovará anualmente, o con mayor frecuencia como determine la comisión.

§1192. Aprendiz o Principiante

Para cualquier ocupación en la cual el salario mínimo ha sido establecido, la comisión emitirá a un aprendiz o principiante una licencia especial autorizando el empleo de tal aprendiz o principiante por el tiempo y bajo las condiciones las cuales la comisión determine y al salario menor que el salario mínimo legal. La comisión fijará un salario especial para tal aprendiz o principiante.

§ 1197. Requisito para que se pague el salario mínimo

El salario mínimo para los empleados establecido por la comisión es el salario mínimo que se pagara a los empleados, y el pago menos del salario mínimo así establecido es ilegal.

§1197.1 Multa civil por pago de salarios menos que el mínimo legal; Servicio de citaciones; Solicitar una audiencia; Entrada de juicio; Pago en lugar de disputar la citación

(a) Cualquier empleador u otra persona que actúe ya sea individualmente o como funcionario, representante o empleado de otra persona, que pague o haga que se pague a un empleado un salario menos que el salario mínimo fijado por una orden de la comisión, está sujeto a una multa civil como las siguientes:

(1) Por cualquier violación inicial que sea cometida intencionalmente , cien dolares (\$100) por cada empleado al que se le haya pagado menos, durante cada período de pago por el cual al empleado se le pagó menos. Esta cantidad será además de una cantidad suficiente para recuperar los salarios mal pagados.

(2) Por cualquier violación subsiguiente por el mismo delito específico, doscientos cincuenta (\$250) por cada empleado al que se le haya pagado menos durante cada período de pago por el cual al empleado se le pagó menos, independientemente de que se haya cometido intencionalmente o no la violación inicial. Esta cantidad será además de una cantidad suficiente para recuperar los salarios mal pagados.

(3) Los salarios recuperados de acuerdo con esta sección se deberán pagar al empleado afectado.

(b) Si, por inspección o investigación, el Comisionado de Labor determina que a una persona se le pagó o causó a ser pagado un salario menor que el mínimo, el Comisionado de Labor emitirá una multa a la persona en violación. La multa se entregará personalmente o correo certificado de conformidad con la subdivisión (c) de la Sección 11505 del Código Gubernamental. Cada multa será por escrito y describirá la naturaleza de la violación, incluyendo referencia a la provisión estatutaria alegada que ha sido violada. El Comisionado de Labor prontamente tomará toda acción apropiada, en referencia a esta sección, para enforzar la citación y recuperar la cantidad de la multa civil en conexión con la citación.

(c) Si una persona desea disputar la citación o el fallo propuesto de una multa civil, para esto, la persona deberá, dentro de 15 días civiles después de la entrega de la citación, notificar al Comisionado de Labor que aparece en la citación de su petición para un audiencia informal. El Comisionado de Labor o su delegado o agente deberá, dentro de 30 días, tener una audiencia a la conclusión de la cual la citación o fallo propuesto de una multa civil afirmará, modificará o despedirá.

La decisión del Comisionado de labor consistirá de un aviso de decisión, veredicto, y una orden, los cuales se le entregarán a todos los grupos en la audiencia dentro de 15 días después de la audiencia por correo regular a la última dirección conocida de los grupos en archivo con el Comisionado de Labor. La Entrega será completada de acuerdo a la sección 1013 del Código de Procedimientos Civiles. Cualquier cantidad encontrada debida por el Comisionado de Labor como resultado de una audiencia será debida y pagable 45 días después del aviso de decisión y veredicto escrito y orden han sido enviados a los grupos multados. Un escrito de mandato serán tomado de éste veredicto a la corte superior apropiada. Los grupos pagarán cualquier fallo y costo finalmente prestados por la corte contra el grupo por el fallo. El escrito se tomará dentro de 45 días de servicio del aviso de decisión, veredicto, y orden sobre eso.

(d) Una persona a quien una citación fué emitida deberá, en lugar de disputar una citación de acuerdo a esta sección, transmitir a la oficina del Comisionado de Labor designado a la citación la cantidad especificada por la violación dentro de 15 días civiles después de la emisión de la citación.

(e) Cuando no hay petición de protesta a una citación o el fallo propuesto de una multa civil es archivada, una copia certificada de la citación o de la multa civil propuesta se archivará por el Comisionado de Labor en la oficina de la secretaria de la corte superior en cualquier condado en el cual la persona multada tiene o tenía el lugar del negocio. La secretaria, inmediatamente con lo archivado, entrará en juicio por el estado contra la persona multada en la cantidad mostrada en la citación o fallo propuesto de la multa civil.

(f) Cuando el veredicto y la orden sobre eso son hechas afirmando o modificando una citación o fallo propuesto de una multa civil después de la audiencia, una copia certificada de éste veredicto y la orden introducida de eso será introducida por el Comisionado de Labor en la oficina de la secretaria de la corte superior en cualquier condado en el cual la persona multada tiene propiedad, tiene o tenía el lugar del negocio. La secretaria, inmediatamente con lo archivado, entrará en juicio por el estado contra la persona multada en la cantidad mostrada en la orden certificada.

(g) Un fallo introducido de acuerdo a esta sección sostendrá el mismo porcentaje de interes y tendrá el mismo efecto de otros fallos y se le dará la misma preferencia permitida por la ley en otros

fallos prestados por reclamos de impuestos. La secretaria no hará cargos por el servicio prestado por ésta sección a ser desarrollado por el o ella.

(h) La multa civil proveida en ésta sección son en adición a cualquier otra multa proveida por la ley.

(i) Esta sección no se aplicará a cualquier orden de la comisión relacionada a ocupaciones domesticas.

§ 1508 Citación de la Parte

Esta parte será conocida y se puede citar como acto conmemorativo de protección de donación de Michelle Maykin.

§ 1509. Definiciones

Para proposito de esta parte, los términos siguientes tienen los significados siguientes:

(a) "Empleado" y "beneficios del empleado" tienen el mismo significado expuestos en la sección 1500.

(b) " Empleador " significa cualquier persona, sociedad, corporación, asociación, u otra entidad de negocio que emplea a 15 o más empleados.

§ 1510. Ausencias pagadas para donar la medula u órgano ; Servicio contiguo

(a) Conforme a la subdivisión (b), un empleador concederá a un empleado las horas pagadas siguientes de ausencia [énfasis agregado]:

(1) Un permiso de ausencia que no exceda 30 días a un empleado que es un donante de órgano en cualquier período anual, con el fin de donar su órgano a otra persona. El año es medido a partir de la fecha de la ausencia del empleado comienza y constará de 12 meses consecutivos.

(2) Un permiso de ausencia que no exceda cinco días a un empleado que es un donante de médula en cualquier período anual, con el fin de donar su médula a otra persona. El año es medido a partir de la fecha de la ausencia del empleado comienza y constará de 12 meses consecutivos.

(b) Para recibir un permiso de ausencia conforme a la subdivisión (a), un empleado proporcionará la verificación escrita a su empleador que él o ella es un donante de medula y órgano y que haya una necesidad médica para la donación de la medula y órgano.

(c) Ningún período de tiempo durante el cual requieran a un empleado estar ausente de su posición por causa de ser un donante de medula y órgano no quebrantar su servicio continuo para el propósito de ajustes de salario, ausencia por enfermedad, vacaciones, permiso anual, o señoría. Durante cualquier período que un empleado tome un permiso conforme a la subdivisión (a), el empleador mantendrá y pagará cobertura bajo el plan de salud del grupo, según lo definido en la sección 5000 (b) del código de renta pública de 1986, para la duración completa de la ausencia, de la misma manera que habría mantenido la cobertura si el empleado hubiera estado activamente en el trabajo durante el período de la ausencia.

(d) Esta parte no afecta la obligación de un empleador de conformarse con un acuerdo colectivo estipulado o un plan de beneficio del empleado que proporcione mayores derechos de la ausencia a los empleados que los derechos proveidos bajo esta parte.

(e) Los derechos proveidos bajo esta parte no serán disminuidos por un acuerdo colectivo estipulado o un plan de beneficio del empleado empezado en o después del 1 de enero de 2011.

(f) Un empleador puede requerir como condición del recibo inicial de un empleado de la ausencia de la donación de médula o órgano que un empleado tome hasta cinco días de enfermedad o vacaciones ganadas no usadas para la donación de médula y de hasta dos semanas de enfermedad y vacaciones ganadas no usadas para la donación del órgano, a menos que hacienda eso violara las provisiones de cualquier acuerdo colectivo estipulado aplicable.

(g) A pesar de la ley existente, la ausencia de la donación de médula y órgano no será tomada

simultáneamente con ninguna ausencia tomada conforme a la familia federal y al acta de ausencia médica de 1993 (29 U.S.C. Sec. 2601 et seq.) o el Acta de derecho de la familia Moore-Brown-Roberti Family Rights Act (secciones 12945.2 y 19702.3 del código de gobierno).

(h) Ausencias proveídas conforme a esta sección pueden tomarse en uno o más períodos, pero en ningún caso deberá exceder la cantidad de ausencia prescrita en la subdivisión (a).

§ 1511. Restauración de posición

Un empleador debe, al expirarse la ausencia autorizada por esta parte, restaurar a un empleado a la posición llevada a cabo por él cuando la ausencia comenzó o a una posición equivalente a la posición de señoría, beneficios del empleado, pago, y otros términos y condiciones del empleo. Un empleador puede negar restaurar a un empleado como se requiere en esta sección debido a las condiciones sin relación al ejercicio de los derechos bajo esta parte por el empleado.

§ 1512. Empleador a no interferir con el ejercicio del derecho

(a) Un empleador no interferirá con, restringir, o negar el ejercicio o intentar ejercitar un derecho establecido por esta parte.

(b) Un empleador no despedirá, multará, suspenderá, expulsará, disciplinará, o de ninguna otra manera discriminará contra un empleado que haga cualquiera de lo siguiente:

(1) Ejercite un derecho proveído bajo esta parte.

(2) Oponga una práctica hecha ilegal por esta parte.

§ 1513. Acción civil para hacer cumplir la parte; orden o ayuda equitativa

(a) Un empleado puede hacer una acción civil en la corte superior del condado apropiado para hacer cumplir esta parte.

(b) La corte puede imponer cualquier acto o practicar que viole esta parte y puede pedir cualquier ayuda equitativa necesaria y apropiada para reparar la violación o para hacer cumplir esta parte.

§ 2802. Indemnificación de empleados por gastos o pérdidas en el desempeño de las obligaciones u obediencia de ordenes

(a) Un empleador deberá indemnificarle a su empleado por todos los gastos o pérdidas necesarias que han sido incurridas por el empleado en consecuencia directa del desempeño de sus obligaciones, o de su obediencia a las ordenes del empleador, aunque sean ilegal, o al menos que el empleado, en el tiempo que obedece las ordenes, crea que sean ilegal.

(b) Toda recompensa hecha por la corte o por la División de Enforzamiento de Normas Laborales por el reembolso de los gastos necesarios bajo esta sección deberá llevar intereses al mismo porcentaje que el juicio en una acción civil. Los intereses deberán acumularse de la fecha en que el empleado incurrió los gastos o pérdidas necesarias.

(c) Para el propósito de esta sección, el termino “gastos o pérdidas necesarias” deberá incluir todo costo razonable, incluyendo pero no limitado a, honorarios de abogados incurridos por el empleado enforzando los derechos otorgados por esta sección.

§2928 Deducciones de sueldo por Tardanza.

No deducciones de sueldo de un empleado a causa de su llegada tarde al trabajo se hará en exceso al sueldo proporcional el cual habria sido ganado durante el tiempo actualmente perdido, pero por una perdida de tiempo de menos de treinta minutos, media hora de su sueldo puede ser deducido.

Aseguransa de Compensación del Empleado

§ 3700. Asegurando pago de compensación

Todo empleador excepto el estado debera asegurar el pago de compensación en una o más de las siguientes formas:

(a) Estando asegurado contra una responsabilidad para pagar compensación en uno o más aseguradores debidamente autorizado para preparar aseguransa de compensación en este estado.

(b) Asegurado por el Director de Relaciones Industriales con un certificado de consentimiento para seguro propio como un empleador individual, o como un empleador en un grupo de empleadores, que se les puede dar si proveen prueba satisfactoria al Director de Relaciones Industriales de la habilidad de un seguro propio y pueden pagar cualquier compensación que pueda ser debida a sus empleados.

(c) Para cualquier condado, ciudad, condado y ciudad, corporación municipal, distrito público, agencia pública o cualquier subdivisión política del estado, incluyendo a cada miembro de una agrupación bajo un conjunto de acuerdo de poderes (pero no el mismo estado), asegurando del Director de Relaciones Industriales un certificado de autoasegurar para protegerse contra los reclamos de compensación a los trabajadores, el certificado puede ser dado con prueba satisfactoria al director de la capacidad para administrar correctamente reclamos de compensación a los trabajadores y para pagar los reclamos de compensación al trabajador que pueden ser debido a sus empleados. En o antes del 31 de Marzo de 1979, una subdivisión política del estado lo cual, el 31 de Diciembre de 1978, no tenia seguro para pagar compensacion, deberá presentar una solicitud debidamente completada y ejecutada de un certificado de consentimiento de auto aseguransa para protegerse contra los reclamos de compensación a los trabajadores. El certificado será expedido y sujeto a las disposiciones de la Sección 3702.

Para propósitos de esta sección, “estado” incluirá las cortes superiores de California.

§ 3711. Declaración de el empleador demostrando nombres de aseguradores o conformidad con los requisitos que asegura compensación

El Director puede, en cualquier tiempo, requerirle a cualquier empleador que demuestre una declaración escrita demostrando el nombre de su asegurador o la manera en cual el empleador a conformato con la provisiones de la Sección 3700. Si el empleador falla por un período de 10 días en demostrar la declaración escrita es una evidencia a primera vista de que él o ella ha fallado o descuidado en respeto a las materias requeridas. El período de 10 días no deberá ser interpretado para permitirle a un empleador sin seguro, así fundado por el director, cualquier extensión de tiempo de la aplicación de la provisión de la Sección 3710.1. Un empleador asegurado que falla en responder a una pregunta con respecto a su situación de su seguridad de compensación al empleado si deberá ser evaluada o requerida para pagar una multa de quinientos dólares (\$500) al director como deposito a la tesorería del estado para el crédito del Fondo de Empleadores No Asegurados. En cualquier prosecución bajo este artículo, la carga de la prueba cae sobre el demandado para demostrar que él o ella han asegurado un pago de compensación en una u otra forma establecida en la Sección 3700.

LOCALIZACIÓN DE OFICINAS

BAKERSFIELD

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

SAN DIEGO

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

FRESNO

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

SAN FRANCISCO

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

LONG BEACH

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

SAN FRANCISCO – HEADQUARTERS

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

LOS ANGELES

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

SAN JOSE

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

OAKLAND

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

SANTA ANA

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

REDDING

Division of Labor Standards Enforcement
2115 Civic Center Drive, Room 17
Redding, CA 96001
530-225-2655

SANTA BARBARA

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

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

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



NOTIFICACIÓN OFICIAL

Salario Mínimo de California

MW-2014

Salario Mínimo - Todo empleador pagará a cada empleado salarios no menos de lo siguiente:

\$8.00 \$9.00 \$10.00

por hora a partir del 1 de Enero 2008 por hora a partir del 1 de Julio, 2014 por hora a partir del 1 de Enero 2016

A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

TÓMESE NOTIFICACIÓN que el 25 de Septiembre de 2013, la Legislatura de California promulgó legislación firmada por el Gobernador de California, incrementando el salario mínimo para todas las industrias (AB 10, Estatutos del 2013, que modifica el artículo 1182.12 al Código Laboral de California). De acuerdo a su autoridad bajo el Código Laboral sección 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y reimprime las Secciones 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2007, Sección 1, Aplicabilidad y Sección 4, Divisibilidad, no se han cambiado. En uniformidad con esta promulgación, las enmiendas se hacen al salario mínimo, y a las secciones de créditos de almuerzos y vivienda de todas las órdenes de industria y ocupación del IWC.

Este resumen debe hacer disponible a los empleados de acuerdo a las órdenes de salario del IWC. Copias del texto completo de las órdenes enmendadas se pueden obtener al ordenarlas en www.dir.ca.gov/WPE.asp o al comunicarse con la oficina local de la División de Enfortamiento de Normas Laborales.

1. APLICABILIDAD

Las disposiciones de esta Orden no se aplicarán a vendedores exteriores ni a individuos que sean el padre, cónyuge, o hijos del empleador previamente contenido en esta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por estatuto o en la Sección 1, Aplicabilidad, y en otras secciones de las órdenes de industria y ocupación de IWC se pueden usar donde cualquiera de las disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

2. SALARIOS MÍNIMOS

Cada empleador deberá pagar a cada empleado salarios de no menos de ocho dólares (\$8.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo 1 de Enero del 2008, no menos de nueve dólares (\$9.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo el 1 de Julio del 2014, y no menos de diez (\$10.00) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo el 1 de Enero del 2016.

3. ALIMENTOS Y ALBERGUE

Los alimentos o albergue no se pueden acreditar contra un salario mínimo sin un acuerdo escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuando se use crédito por alimentos y albergue para cumplir con parte de la obligación del sueldo mínimo del empleador, las cantidades así acreditadas no pueden ser mas de lo siguiente:

	Efectivo a partir del 1 de Enero 2008	Efectivo a partir del 1 de Julio 2014	Efectivo a partir del 1 de Enero de 2016
ALBERGUE:			
Habitación ocupada solo	\$37.63 per week	\$42.33 per week	\$47.03 per week
Habitación compartida	\$31.06 per week	\$34.94 per week	\$38.82 per week
Apartamento—dos tercios (2/3) del valor regular de alquiler, y en ningún caso más de	\$451.89 per month	\$508.38 per month	\$564.81 per month
Cuando una pareja ambos están empleados por un empleador, dos tercios (2/3) del valor del alquiler regular, pero en ningún caso más de	\$668.46 per month	\$752.02 per month	\$835.49 per month
ALIMENTOS:			
Desayuno	\$2.90	\$3.26	\$3.62
Almuerzo	\$3.97	\$4.47	\$4.97
Cena	\$5.34	\$6.01	\$6.68

4. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier sección, punto, oración, cláusula, frase, palabra, o porción de la Orden se declara inválida, inconstitucional o no autorizada o prohibida por estatuto, el resto de las disposiciones de ésta no se verán afectadas por esto, sino que se le seguirá dando fuerza y vigencia completa como si la parte así declarada inválida o inconstitucional no se hubiera incluido aquí.

5. DISPOSICIONES ENMENDADAS

Esta Orden enmienda el salario mínimo y los créditos de alimentos y albergue en MW-2007, al igual que en las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Vea las Ordenes 1-15, Secciones 4 y 10; y Orden 16, Secciones 4 y 9.) Esta Orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas enmiendas a las Ordenes de salario entrarán en vigor a partir del 1 de Julio 2014.

Las preguntas acerca de la imposición se deberán dirigir a la División de Cumplimiento de Normas Laborales. Busque en las páginas blancas de su directorio telefónico bajo CALIFORNIA, State of, Industrial Relations, para la dirección y número telefónico de la oficina más cercana a usted. La División tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton, y Van Nuys.

