Períodos de Descanso y Para Comer

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. ¿Me tiene que dar tiempo mi empleador para comer?

   Sí. Casi todos los empleados no exentos tienen derecho a un descanso para comer de treinta (30) minutos por cada cinco (5) horas trabajadas. Usted puede voluntariamente renunciar a su descanso para comer, pero solamente si trabaja seis (6) horas o menos. Si usted trabaja diez (10) horas, tiene derecho a dos descansos de treinta (30) minutos cada uno. Usted también puede renunciar a su segundo descanso, pero solamente si ha trabajado menos de doce (12) horas y también tomó su primer descanso para comer. Su empleador debe asegurar que usted de veras reciba lo numero correcto de descansos para comer y debe recordar estos descansos en su recuerdo de tiempo.

   Su empleador debe de compensarlo si usted trabaja más de 5 horas y no recibe un descanso para comer. A usted le deben de pagar una hora adicional de salario por cada día que usted se pierda su descanso para comer (además del tiempo que le obligan a permanecer trabajando durante su período de comida). Hay un máximo de una hora de compensación por no tomar su periodo de comida, así es que usted no puede ser compensado por dos periodos de comida que no tomó en un solo día.

   hacia al principio

2. ¿Me tiene que dar tiempo mi patrón tiempo para descansar durante mis horas de trabajo?

   Generalmente sí. La ley de California dice que todos los empleados no exentos deben esta “autorizados/as y permitidos/as” a tomar a un descanso de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas, o por trabajar “lo parte mayor” de cuatro horas (“Lo parte mayor” de cuatro horas se ha entendido como dos horas). También, los empleados deben trabajar por lo menos 3.5 horas en un día para tener derecho a un descanso. Por lo tanto, usted tiene derecho a un descanso de diez (10) minutos si trabaja entre 3.5 y 6 horas, a dos descansos de diez (10) minutos cada uno si trabaja entre 6 y 10 horas, y a tres descansos de 10 minutos cada uno si trabaja entre 10 y 14 horas al día. Su empleador debe requerirle a usted a tomar su descanso para comer. En contraste, su empleador solamente tiene que “autorizar” los descansos, lo que significa que su empleador debe permitirle el tiempo para tomar estos descansos pero usted tiene alguna responsabilidad para hacer seguro/a que usted reciba el tiempo sin ninguna obligación relacionada al trabajo. También, diferente de descansos para comer, su empleador no se requiere a recordar sus descansos en los recuerdos de tiempo.

   Su empleador debe de compensarlo si usted trabaja más de 4 horas (o un lapso de tiempo que se aproxime a las cuatro horas) y no recibe un descanso. A usted le deben de pagar una hora adicional de salario por cada día que usted se pierda un descanso (además del tiempo que le obliguen a permanecer trabajando durante su descanso). Hay un máximo de una hora de compensación por no tomar su descanso, así es que usted no puede ser compensado por dos o más descansos que no haya tomado en un solo día. Sin embargo, usted puede reclamar una hora de descanso y una hora de tiempo para comer (vea la Sección 1 arriba) si le niegan ambos tipos de descanso.

   hacia al principio

3. ¿Me tiene que pagar mi patrón por el tiempo de mis comidas o descansos?

   Su empleador no tiene la obligación de pagarle por descansos de comida si durante su comida usted no tiene que desempeñar ninguna obligación relacionada al trabajo durante por lo menos treinta (30) minutos consecutivos. Sin embargo, sí le deben de pagar por cualquier período de comida que dure menos de treinta (30) minutos.

   hacia al principio

4. ¿Mi empleador me tiene que darme a un descanso para comer aun cuando se me permita dormir durante parte de mi jornada?

   Si un empleado está de guardia por menos de veinticuatro (24) horas consecutivas, todas esas horas (excepto las horas de descanso para comer descritas arriba) son horas pagadas, aun cuando se le permita al empleado dormir durante esas horas. Si un empleado está de guardia por 24 horas o más, el tiempo para dormir con un máximo de ocho (8) horas y el tiempo de descansos para comer pueden ser excluidos del tiempo pagado. Sin embargo, si el empleador no provee las facilidades adecuadas para dormir, o si el empleado generalmente no tiene la

oportunidad de dormir más de cinco (5) horas consecutivas, entonces el patrón debe de pagarle al empleado por todas las horas que el empleado debería de dormir normalmente.

A los empleados que viven en el plantel de trabajo solamente se les paga por el tiempo que utilizan para desempeñar sus trabajos; a estos empleados no se les paga el tiempo que utilizan para dormir.

hacia al principio

5. ¿Todos los trabajadores en California están protegidos por estas leyes?

Aunque estas leyes cubren a la mayoría de los empleados en California, usted no tiene derecho a estos períodos de descanso y comida si es un empleado “exento”. Un empleado “exento” es un empleado que no pertenece a ningún sindicato y que no está cubierto por leyes ciertas a causa del tipo de trabajo que desempeña. Generalmente, los únicos tipos de trabajadores que son considerados exentos son aquellos que ganan un salario bastante alto, tienen demasiada responsabilidad dentro de la compañía, y tienen mucha independencia al hacer decisiones que afectan la manera en que la compañía funciona. Si sospecha que usted en realidad es un empleado exento debería de verificar la hoja informativa titulada “Excepciones al Pago por Tiempo Extra” para obtener más información.

hacia al principio

6. ¿Qué pasa si mi empleador no me da un descanso que es requerido por ley?

Si no le dan un periodo para descansar o para comer y su empleador se rehúsa a compensarlo debidamente, usted puede presentar una queja ante el Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales (denominado también “Comisionado Laboral”) para reclamar sus descansos y(o) recuperar su compensación. Usted puede recuperar compensación por hasta tres años antes de su reclamo con el Comisionado Laboral. Para simplificar el proceso se le recomienda que mantenga un registro escrito de todas las fechas en que le negaron un descanso o un periodo de tiempo para comer.

hacia al principio

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers’ Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.