



PERÍODOS DE DESCANSO

Los empleadores están requeridos a proveerles a sus empleados un descanso pagado de por lo menos diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas (o una fracción mayor de cuatro (4) horas). Si un empleado trabaja más de tres horas y media (3 ½) o menos, no es requerido darle un descanso a ese empleado. Los descansos se deben dar a los empleados cerca de la mitad del segmento de cuatro (4) horas al igual que práctico. Si un empleador falla en proveer el período de descanso, el empleador deberá pagar una multa equivalente a una (1) hora adicional de pago de la nómina de pago regular por día. La hora adicional no cuenta para el propósito de cálculos de tiempo extra. (Vea la Orden apropiada de la Comisión del Bienestar Industrial (IWC)).

PERÍODOS DE COMIDA

Un empleador no puede emplear a un empleado por un período de trabajo de más de cinco horas por día sin haberle proveído un período de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el total del período de trabajo por día del empleado no es más de seis horas por día, el período de comida puede ser renunciado por consentimiento mutuo del empleador y del empleado.” (Vea Labor Code § 512(a))

Los empleados tienen derecho a un período mínimo de comida de treinta (30) minutos libre de trabajo por cada cinco (5) horas trabajadas. Un segundo período de comida es requerido si un empleado trabaja más de diez (10) horas por día al menos que el período de trabajo sea menos de doce (12) horas, entonces el Segundo período de comida puede ser renunciado por consentimiento mutuo. Los períodos de la comida no se requieren ser pagados, proporcionando que el período de la comida no sea “trabajado”. Para que el período de comida no sea trabajado, el empleador no le puede requerir a un empleado que realice cualquier trabajo mientras este en ese descanso. (*Bono Enterprises v. Labor Commissioner* (1995) 32 Cal.App.4th 968, 38 Cal.Rptr2d 549 and *Madera POA v. City of Madera* (1984) 36 Cal.3d 403) Un período de comida trabajado es permitido solamente cuando la naturaleza del trabajo previene que al empleado se le releve de toda responsabilidad y cuando hayan acordado que sea trabajado por medio de un acuerdo escrito entre las personas. Si un empleador le requiere a un empleado que permanezca en el lugar de trabajo o la facilidad durante el período de comida, deberá ser pagado. Si el empleador falla en proveer el período de comida requerido legalmente, el empleador deberá pagar una penalidad equivalente a una (1) hora adicional de pago de hora del empleado a la nómina de pago regular por día. La hora adicional no es contada para el propósito de las cálculos de tiempo extra. (Vea la Orden apropiada del IWC Order y Labor Code § 226.7)

TIEMPO PARA EXPRESAR LA LECHE MATERNA

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. El empleador hará esfuerzos razonables para proveer al empleado con el uso de un cuarto u otro local, aparte de una caseta de lavado, 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. Un empleador no ésta exigido a proveer tiempo de descanso para propósitos de extraer leche de pecho si el hacerlo perturbaría seriamente las operaciones del empleador. (Vea el Código Laboral Sección 1030)

Un empleador que falle en cumplir con este requisito puede resultar en multas civiles.

Si usted se siente que su empleador no le proporciona con tiempo adecuado de descanso y/o un lugar para expresar leche como es proveído en la sección del Código Laboral 1030, usted puede archivar un informe/reclamo con la Oficina de DLSE Bureau of Field Enforcement (BOFE) en la oficina de BOFE más cercana a su lugar de empleo. Vea la pagina <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileBOFEClaim.htm>.

El DLSE puede, después de una investigación, darle a un empleador que viole cualquier disposición de este capítulo, una citación civil (\$100.00 por cada violación) que se pueda disputar de acuerdo con el procedimiento resumido en el Código de la Sección Laboral 1197.1 (sección del Código Laboral 1033).

Además, cualquier empleado que es víctima de venganza ya sea por afirmar su derecho a la comodidad de la lactancia o por quejarse con el DLSE acerca del fracaso de un empleador de proporcionar esta comodidad puede archivar un reclamo de venganza con DLSE conforme a a la Sección del Código Laboral 98.7.