

## Leyes Estatales que Regulan el

SALARIO MÍNIMO *y el*

**TODOS los empleadores deben cumplir con las leyes estatales que regulan el salario mínimo, condiciones laborales generales y el pago de sueldos, incluyendo aquellos cubiertos bajo La Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act en inglés).**

## PAGO DE SUELDOS

## SALARIO MÍNIMO

A los empleados se les debe pagar el salario mínimo regional aplicable por todas las horas trabajadas. Visite [www.oregon.gov/boli/whd/omw](http://www.oregon.gov/boli/whd/omw) para obtener las tasas y otra información.

Casi todos los trabajadores deben recibir el salario mínimo como lo exige la ley. No hay tasas mínimas para personas en capacitación ni para menores, aunque existen algunas estipulaciones para estudiantes y trabajadores discapacitados.

**Exenciones:** Los trabajadores a continuación no están sujetos a los requisitos de salario mínimo y tiempo extra.

- Algunos trabajadores agrícolas
- Trabajadores que participan en la producción de ganado en el campo
- Personas que desempeñan servicios de cuidado infantil en su hogar o en el hogar del menor
- Trabajadores domésticos empleados de manera casual en un hogar familiar
- Ciertos empleados administrativos, ejecutivos y profesionales
- Personas empleadas por el Gobierno de Los Estados Unidos
- Estudiantes inscritos en una institución de educación primaria o secundaria y empleados por la misma
- Vendedores externos
- Operadores de taxis
- Trabajadores que viven en un lugar de trabajo para el propósito de estar disponible para emergencias o deberes ocasionales
- Trabajadores pagados por horas especificadas para asegurarse de que estén disponibles para volver a servicio
- Gerentes, asistentes de gerentes y trabajadores de mantenimiento empleados y hospedados en alojamiento de unidades múltiples, incluyendo parques de casas móviles o parques de viviendas manufacturadas
- Trabajadores empleados temporalmente en campamentos educativos u organizados que tienen un ingreso menor a \$500,000 y trabajadores empleados temporalmente en campamentos sin fines de lucro
- Trabajadores empleados en instalaciones o centros de conferencias sin fines de lucro operados para propósitos educativos, caritativos o religiosos
- Trabajadores que prestan servicios de compañía para ancianos, enfermos o personas discapacitadas en un hogar familiar
- Ciertos gerentes residentes de hogares de cuidado temporal licenciados para adultos
- Trabajadores presos
- Árbitros de juegos de fútbol recreativos juveniles o para adultos

- Ciertos individuos que se ofrecen como anfitriones voluntarios de campamento que residen en campamentos públicos
- Bomberos voluntarios

**Horas Trabajadas y Mantenimiento de Registros**

Los empleados deben recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, incluyendo el tiempo de preparación, horas para abrir y cerrar y juntas obligatorias. La ley estatal del salario mínimo define el término “emplear” como “sufrir o permitir a trabajar”.

De acuerdo a esta definición, cualquier tiempo que un empleado pase desempeñando cualquier trabajo debe ser registrado como tiempo trabajado.

Bajo la ley estatal, es permitido pagar sueldos por hora, como un salario, en comisiones o a una cuota por pieza. Cualquiera que sea el método utilizado, los empleadores deben mantener registros de tiempo correctos y el ingreso de los empleados debe ser igual o mayor que el salario mínimo por las horas trabajadas.

Los empleadores son responsables de mantener registros correctos de tiempo para todas las horas trabajadas. Se deben mantener los registros por al menos dos años.

**Crédito de Propinas**

La ley estatal prohíbe usar propinas para calcular el monto del salario mínimo de Oregon. Esto significa que todos los empleadores en Oregon deben pagar el monto completo del salario mínimo sin el beneficio de un crédito de propinas.

**Otro Pago**

El pago por vacaciones, pago por días festivos, sobresueldos e indemnización por despido son ejemplos de acuerdos de salario que pueden realizarse entre empleadores y empleados como parte de la compensación total del empleado. En la ley del salario mínimo no existe un requisito para ofrecer dichos beneficios.

**Tiempo Extra**

A menos que un empleado esté exento, las horas trabajadas de más de 40 en una semana laboral deben ser pagadas como una vez y media la cuota de pago regular del empleado o, para los trabajadores domésticos que residen en la casa del empleador, las horas trabajadas más de 44 horas en la semana.

El pago de tiempo extra es exigido por los estatutos estatales y no se puede renunciar a éste por medio de acuerdos con los empleados.

Los empleadores privados no pueden sustituir el tiempo de descanso compensatorio (“tiempo de compensación”) por el pago de tiempo extra.

Una lista PARCIAL de empleados que están exentos de las regulaciones del tiempo extra, pero no de la ley del salario mínimo, incluye:

- Vendedores, personas de partes y mecánicos en empresas de ventas de autos o de maquinaria agrícola
- La mayoría de los chóferes de camiones o ayudantes de chóferes
- Marineros
- Algunos trabajadores agrícolas
- Trabajadores teatrales de película cinematográfica

Algunos empleados asalariados están exentos del pago del salario mínimo y tiempo extra. En establecimientos regulados por la ley estatal del salario mínimo, los administradores, ejecutivos y profesionistas están exentos siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

- El trabajo es predominantemente intelectual, administrativo o creativo,
- El empleado ejerce discreción y juicio independiente y
- El empleado es pagado sobre una base salarial y gana un salario mensual de no menos que el salario mínimo.

#### Otras circunstancias especiales incluyen:

- Hospitales y asilos para ancianos pueden elegir pagar tiempo extra para trabajo que sobrepase 8 horas al día y 80 horas cada dos semanas.
- Los empleados a quienes se les paga de manera diferente a una cuota por hora y a quienes se les debe pagar tiempo extra se les debe reducir su(s) cuota(s) a una cuota de pago por hora. Entonces el tiempo extra es calculado sobre esta cuota por hora. (Nota: Cada semana requiere un cálculo separado).

## Horas de Trabajo

### Adultos

La ley estatal establece 10 horas como el tiempo máximo que los empleados pueden trabajar en un día en molinos, fábricas o establecimientos manufactureros. La ley permite tres horas adicionales de trabajo por día a ser pagadas como una vez y media la cuota regular de pago. Sin embargo, el número máximo de horas de trabajo diarias permitido no puede exceder 13. Los campamentos de tala, aserraderos, aserraderos acepilladores y fábricas de tablillas están excluidos de este requisito.

A los adultos que trabajen en fábricas de conservas o enlatadoras se les debe pagar con 1.5 veces el sueldo regular por hora (tiempo extra) siempre que trabajen más de 10 horas al día o más de 40 horas regulares en un periodo de 7 días en una semana laboral.

## Condiciones Laborales

### Adultos

La ley estatal del salario mínimo le otorga al Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias (Bureau of Labor and Industries) autoridad para regular las condiciones laborales para empleados que están sujetos a la ley. Algunas de las reglas estipulan los periodos de descanso y para comidas, restricciones para levantar peso e iluminación y ventilación adecuadas. Existen reglas especiales para empleados agrícolas y

trabajadores domésticos. Comuníquese con la oficina más cercana del Departamento de Trabajo e Industrias para información más detallada.

### Periodos para Comidas

Se deben proporcionar periodos para comidas de al menos 30 minutos a los empleados adultos que no están exentos y que trabajan seis o más horas en un periodo de trabajo. Por lo general, el empleado debe ser liberado de todo deber durante este tiempo. Sin embargo, bajo circunstancias limitadas, la ley permite que un empleado trabaja durante el periodo para comidas. Siempre que un empleado trabaja durante el periodo para comidas, el empleador necesita pagar por todo el periodo. Con excepción de algunos trabajadores que reciben propinas y están empleados como servidores de alimentos o bebidas, no se puede renunciar a los periodos para comidas ni se pueden usar para ajustar horas laborales.

### Periodos de Descanso

Se deben proporcionar periodos de descanso de al menos 10 minutos por cada periodo de trabajo de cuatro horas o parte mayor de eso. El periodo de descanso debe tomarse a la mitad de cada segmento de trabajo, aproximadamente. Existen excepciones limitadas a los requisitos del periodo de descanso para empleados adultos de medio tiempo que trabajan solos en empresas de venta al menudeo o de servicios. Los periodos de descanso no pueden añadirse al periodo para comidas ni pueden restarse del principio o final del periodo laboral con el objetivo de reducir la duración del periodo laboral. No se puede renunciar a los periodos de descanso ni se pueden usar para ajustar horas laborales.

Algunos empleadores están requeridos a dar periodos de descanso adicionales a sus empleados, sin goce de sueldo, para la extracción de leche para su niño.

Horas de Trabajo	Núm. de Descansos Requeridos	Núm. de Comidas Requeridas
2 h o menos	0	0
2 h, 1 min – 5 h, 59 min	1	0
6 h	1	1
6 h, 1 min – 10 h	2	1
10 h, 1 min – 13 h, 59 min	3	1
14 h	3	2
14 h, 1 min – 18 h	4	2
18 h, 1 min – 21 h, 59 min	5	2
22 h	5	3
22 h, 1 min – 24 h	6	3

Descansos: 10 minutos pagados (15 minutos para menores de edad)  
Descansos para comer: 30 minutos no pagados

## Tiempo de Enfermedad

La ley de Oregón requiere que todos los empleadores con 10 o más empleados en Oregón (o al menos 6 para los empleadores ubicados en Portland) proporcionen hasta 40 horas de tiempo de enfermedad pagado por año.

Los empleadores con menos de 10 empleados (menos de 6 para los empleadores ubicados en Portland) deben proporcionar hasta 40 horas de tiempo de enfermedad protegido no pagado.

Generalmente, los empleados acumulan 1 hora de tiempo de enfermedad por cada 30 horas trabajadas o 1-1 / 3 horas por cada 40 horas trabajadas, y son elegibles para tomar el tiempo de enfermedad acumulado después de 90 días de empleo.

Es ilegal que un empleador tome acciones de represalia por ejercer derechos o intentar ejercer los derechos bajo la ley de tiempo de enfermedad de Oregón

## Cheques de Nómina

### Periodos de Pago y Días de Pago

Los días de pago regulares deben ser establecidos y mantenidos por cada empleador. El pago a empleados nuevos debe realizarse a más tardar 35 días después de haber iniciado su trabajo. Los periodos de pago pueden ser establecidos más frecuentemente, pero no pueden exceder 35 días.

El sueldo de un empleado se puede pagar a través de sistema bancario ya sea con un depósito directo en cuenta bancaria, con una tarjeta de cajero automático, con una tarjeta de nómina o cualquier otro modo de transferencia electrónica si es que existe un acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador y si es que el empleado puede hacer un retiro inicial por el total de la cantidad del sueldo neto pagadero sin costo alguno para el empleado.

Cuando un empleador se dé cuenta que un empleado no ha sido pagado en su totalidad la cantidad que se le adeuda en su día de pago regular y no hay disputa entre el empleado y el empleador con respecto a la cantidad adeudada, si la cantidad que se le adeuda al empleado es 5% o mayor del monto total del sueldo bruto, el empleador debe pagar al empleado la cantidad que se le adeuda dentro de los tres días posteriores (excluyendo sábados, domingos y días festivos) de cuando el empleador se haya dado cuenta del adeudo.

### Deducciones de los Sueldos

En general, las deducciones de los salarios son lícitas sólo para los siguientes:

- Deducciones requeridas por la ley tales como impuestos o embargos.
- Deducciones que son para beneficio del empleado, tales como primas de seguro de salud. El empleado debe firmar una autorización por escrito y las deducciones deben ser registradas en los libros y registros del empleador.
- Otras deducciones autorizadas por el empleado por escrito, siempre y cuando el empleador no sea el destinatario final del dinero, como las contribuciones de caridad.
- Deducciones autorizadas por un acuerdo colectivo al que el empleador sea parte.

Los empleadores PUEDEN hacer deducciones por el precio de mercado justo de alimentos u hospedaje prestados para el beneficio privado del empleado. Si el empleado no quiere los alimentos, no se pueden hacer las deducciones.

Los empleadores NO PUEDEN hacer deducciones por el costo de descompostura o pérdida.

Además los empleadores NO PUEDEN hacer deducciones para uniformes o herramientas o su mantenimiento, de los empleados que ganan el salario mínimo.

Se debe suministrar a los empleados un estado de cuenta detallado de las deducciones hechas al sueldo en sus días de pago regular en el momento en que se realice el pago. El estado de cuenta debe mostrar el monto y el propósito de cada deducción. Puede ser parte de un cheque de nómina, estar adjuntado a éste o ser un documento separado.

Si el empleado está de acuerdo, el estado de cuenta puede ser provisto en formato electrónico, siempre y cuando el empleado tenga la habilidad de imprimir o guardar el estado de cuenta.

### Cheques de Nómina Finales

Cuando se despide a un empleado, todo el sueldo ganado por tal persona debe pagarse a más tardar al final del siguiente día hábil

del despido. Si un empleado renuncia a su trabajo y da aviso de por lo menos 48 horas, entonces el sueldo debe ser pagado en el último día trabajado. Si un empleado renuncia sin dar aviso de por lo menos 48 horas, entonces, el sueldo debe ser pagado en 5 días sin contar sábados, domingos o días festivos, o bien, en el día de pago siguiente, el que ocurra primero. Existen otros requisitos para los cheques de nómina finales para trabajadores agrícolas temporales, empleados de ferias y aquellos cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva. Comuníquese con la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias para mayor información.

Los cheques de nómina finales no pueden retenerse hasta que se regrese un uniforme o herramienta ni por alguna otra razón similar.

### Entrega del Cheque de Nómina Final

Si un empleado solicita que se le envíe por correo el cheque de nómina final, el empleador debe enviarlo por correo al domicilio indicado por el empleado.

### Retención del Sueldo

Cualquier empleador que voluntariamente retenga cualquier parte del sueldo de un empleado puede ser sujeto a una multa de la cuota por hora del empleado por ocho horas al día por cada día que el empleado siga sin recibir el pago hasta un máximo de 30 días. La multa no puede exceder el 100% del sueldo no pagado si el empleador paga el sueldo adeudado dentro de los doce días siguientes después de que el aviso de falta de pago escrito se haya enviado al empleador y el empleador no haya violado deliberadamente las estipulaciones de la ley sobre el pago final en el año anterior. Se pueden aplicar diferentes estipulaciones a ciertos empleados pagados por comisiones.

### Despido

Cuando un empleado es despedido, pero se mantiene en la nómina y es sujeto a que se le vuelva a llamar para trabajar, el sueldo del empleado puede ser pagado en el siguiente día de pago regular.

## Reclamaciones de Sueldo

### Cobro de Sueldo Pasado Adeudado

Cuando no se le ha pagado por completo a una persona que gana sueldo y quien ha trabajado al menos de manera parcial en el estado de Oregon puede presentar una reclamación con el Departamento de Trabajo e Industrias.

### Reglas de Prescripción

Los empleadores tienen responsabilidad civil por el sueldo no pagado por un periodo de seis años a partir de la fecha en que el sueldo haya sido ganado y dos años para reclamaciones de tiempo extra no pagado. Los empleados pueden perder su derecho a sus sueldos si no procuran reclamar prontamente.

### Prohibición de Represalias

Está prohibido despedir o de otra manera vengarse contra un empleado debido a que el empleado haya discutido o averiguado sobre una reclamación de sueldo o presentado una.

### Registros de Personal

Si un empleado solicita ver su archivo personal de empleo, el empleador está requerido a dar al empleado una oportunidad razonable dentro de 45 días para que revise los registros que hayan sido utilizados para determinar la contratación, ascenso o promoción, aumento de sueldos, término de relación laboral, despido, o cualquier otra acción disciplinaria, así como ciertos

registros de tiempo y nómina. Si un empleado solicita copias, el empleador debe proveer al empleado una copia certificada de éstos registros dentro de 45 días. Los registros relacionados con arrestos, sentencias o investigaciones de conducta penal, o reportes confidenciales de empleadores previos, o registros personales mantenidos por el Consejo Estatal de Educación Avanzada (State Board of Higher Education) están excluidos de esta ley.

## Empleo de Menores

Las leyes del empleo de menores de Oregon le otorgan al Departamento de Trabajo e Industrias la autoridad para regular las condiciones laborales para TODOS los menores de 18 años en TODOS los establecimientos en Oregon. Todos los empleadores en Oregon están sujetos a las reglas estatales que estipulan las condiciones laborales de menores (periodos de alimentos, periodos de descanso, trabajo adecuado, levantamiento de peso, etc.). Comuníquese con la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana para solicitar una copia del folleto “*Employment of Minors*” (empleo de menores

**NOTA: El presente folleto no es una declaración completa de las leyes discutidas ni tiene la intención de comunicar consejo legal.**

## Para Información Adicional:

Comuníquese con la oficina de la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana:

En línea:..... [www.oregon.gov/boli](http://www.oregon.gov/boli)

Correo electrónico: ..... [whdscreener@boli.state.or.us](mailto:whdscreener@boli.state.or.us)

### Portland

800 NE Oregon Suite 1045  
Portland, OR 97232-2180  
(971) 673-0761 TTY: 711

### Salem

3865 Wolverine St NE; E-1  
Salem, OR 97305-1268  
(503) 378-3292 TTY: 711

### Eugene

1400 Executive Parkway, Suite 200  
Eugene, OR 97401-2158  
(541) 686-7623

**Asistencia Técnica para Empleadores (971) 673-0824**

Rev. 01/2019