



Actualización sobre las normas de salario predominante en Oregón

Las normas administrativas de Oregón (Oregon Administrative Rules, OAR) 839-025 relacionadas con las leyes de salarios prevalecientes se actualizaron recientemente. La información actualizada en esta página reemplaza la información sobre estos temas que se incluyen actualmente en el Manual sobre Leyes de Salarios Prevalecientes 2024 (*Manual sobre Leyes de PWR*) de la Oficina de Trabajo e Industrias (*Bureau of Labor & Industries*, BOLI).

Camioneros y Personal de Entrega (página 29 del *Manual sobre Leyes de PWR*)

Camioneros: proyectos sujetos a la Ley de salarios prevalecientes (Prevailing Wage Rate, PWR) de Oregón

Los camioneros y el personal de entrega *empleados por contratistas* en proyectos de trabajo público *deben* ganar al menos el salario prevaleciente adecuado si realizan trabajo de entrega en el sitio del proyecto que supere las dos horas laborales en un día de trabajo. El trabajo de entrega incluye conducir, entregar materiales o suministros, o esperar que se carguen o descarguen materiales o suministros. OAR 839-025-0004(38); OAR 839-025-0035(7)

Los camioneros y el personal de entrega *empleados por un proveedor comercial* no necesariamente deben ganar un salario prevaleciente si las actividades en el sitio de trabajo se limitan a conducir, entregar materiales o suministros, o esperar que se carguen o descarguen materiales o suministros. OAR 839-025-0035(6)

Camioneros: proyectos sujetos a la Ley de PWR de Oregón y a la Ley Federal Davis-Bacon

BOLI sigue las normas y pautas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. respecto del entrega de materiales cuando un proyecto está sujeto tanto a la Ley de PWR de Oregón como a la Ley Federal Davis-Bacon. En esos proyectos, BOLI implementará la pauta federal que requiere que los camioneros y el personal de entrega reciban como pago al menos el salario prevaleciente adecuado si pasan más del 20 por ciento de su semana laboral realizando tareas de entrega. ORS 279C.838(3)

Cálculo de Créditos por Beneficios Adicionales por Hora (Apéndice A, página 39 del *Manual sobre Leyes de PWR*)

Contribuciones semanales, mensuales y trimestrales

Si un contratista realiza una contribución semanal, mensual o trimestral fija a un plan de beneficios que cumpla los requisitos para un empleado, el crédito por hora permitido se calcula dividiendo el monto de la contribución del empleador por el número total de horas que el empleado trabajó durante el período de contribución, lo que incluye las horas relacionadas con el PWR y aquellas no relacionadas con el PWR. Por ejemplo, si la contribución del empleador fue de \$250 un mes y el empleado trabajó 170 horas ese mes, el crédito sería de \$1.47 por hora (\$250 por mes / 170 horas trabajadas = \$1.47 de crédito por hora).

El período que se use para calcular el crédito de beneficios por hora no puede ser inferior a un mes. Incluso si un empleador realiza contribuciones semanales a un plan de beneficios que cumpla los requisitos, el crédito por hora se debe calcular en un período que no sea inferior a un mes. Por ejemplo, si el empleador realiza contribuciones de \$100 cada semana a un plan de beneficios que cumpla los requisitos, el empleador debe calcular el monto de contribución mensual y dividirlo por el número total de horas que el empleado trabajó ese mes. Una forma de calcular el monto de contribución mensual es multiplicar la contribución semanal por 52 semanas y, luego, dividirlo por 12 meses: \$100 de contribución mensual x 52 semanas = \$5200 de contribución anual; \$5200 de contribución anual / 12 meses = \$433.33 de contribución mensual equivalente. Si el empleado trabajó 176 horas durante el mes, el crédito por hora sería de \$2.46 (\$433.33 por mes / 176 horas trabajadas = \$2.46 de crédito por hora). Otra opción puede ser que el contratista use el monto de contribución del mes anterior dividido por el total de horas trabajadas durante ese mes para determinar el crédito por hora mensual actual.

Para obtener ayuda con preguntas relacionadas con las leyes de PWR, escriba a
pwr.email@boli.oregon.gov

Esta información no debe considerarse asesoramiento legal. Quienes necesiten asesoramiento legal deben comunicarse con un abogado y no depender de esta guía.