



DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

SALARIO MINIMO  
DE OREGON

SUELDO MÍNIMO  
**\$8.50**  
POR HORA EL 1 DE ENERO DEL 2011  
HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011

Todos los empleadores deben cumplir con las leyes estatales que regulan el pago de salario mínimo, las horas extras y las condiciones generales de trabajo.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Horas extras.** Se le debe pagar a los empleados que no son exentos una vez y media la tasa regular de pago por cualquier tiempo trabajado por sobre 40 horas a la semana.

**Propinas.** Los empleadores no pueden usar las propinas como parte del salario mínimo que deben a sus empleados.

**Deducciones.** Al pagar los salarios, los empleadores pueden hacer deducciones requeridas por ley o autorizadas por un contrato colectivo de trabajo. Además pueden hacer deducciones por el valor equitativo de venta de las comidas o el alojamiento provisto para beneficio privado del empleado; deducciones para beneficio del empleado que el empleado ha autorizado por escrito; y deducciones por artículos si el empleador no es el recipiente del dinero deducido y el empleado ha firmado voluntariamente una autorización. Con cada cheque de pago, los empleados deben recibir un informe detallado de las deducciones que se hicieron de sus salarios.

**Los registros de horas de trabajo y nómina de pagos** se deben mantener por los empleadores por lo menos durante dos años.

**Los días normales de pago** deben estar establecidos y se deben respetar. No puede haber períodos de pago de más de 35 días. Se deben proporcionar **períodos 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 este tiempo.

**Descansos Pagados.** Se debe proveer descansos de 10 minutos para adultos (15 minutos para menores) cada cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas trabajadas. (Hay algunas excepciones específicas para los empleados adultos que trabajan solos en establecimientos de venta/servicio.) Con excepción de algunos trabajadores que reciben propinas y están empleado como servidores de alimentos o bebidas, no se puede renunciar a los periodos de descanso y para comidas ni se pueden usar para ajustar horas laborales. No se puede renunciar a los periodos de descanso, y no se pueden usar para ajustar las horas de trabajo. No obstante, se pueden cambiar las provisiones para el periodo de descanso para comer y los descansos pagados por medio de un contrato colectivo de trabajo. 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.

Si se despide a un empleado, el **cheque final** se le debe entregar a no más tardar al final del siguiente día comercial después del despido. Si un empleado renuncia con 48 horas omás de anticipación, el sueldo se debe entregar el último día de trabajo (excluyendo sábados, domingos y feriados). Si un empleado renuncia conmenos de 48 horas anticipación, el sueldo se debe pagar a los cinco días (excluyendo sábados, domingos y feriados) o en el próximo día de pago, lo que ocurra primero. (Hay algunas excepciones. Comuníquese con la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana para recibir más información.)

PARA INFORMACIÓN ADICIONAL:

<b>Llame a la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana:</b>		<b>O escriba:</b>
Medford.....	541-776-6270	<b>Departamento de Trabajo E Industrias</b> División de Horas y Salarios 800 NE Oregon #1045 Portland, Oregon 97232-2180
Eugene.....	541-686-7623	
Portland.....	971-673-0761	
Salem.....	503-378-3292	
Asistencia Técnica .....	971-673-0824	

*Este es un resumen de las leyes del Estado de Oregon sobre salario mínimo, condiciones de trabajo, y empleo de menores. No es el texto completo de las leyes.*

ESTA INFORMACION SE DEBE EXHIBIR EN UN LUGAR VISIBLE

EMPLEO DE MENORES

**Certificados de Empleo.** Los empleadores deben tener un Certificado de Empleo validado por el Departamento de Trabajo e Industrias para poder dar empleo amenos, y deben exhibir este certificado en un lugar visible para todos sus empleados.

HORAS DE TRABAJO

**Para jóvenes de 14 y 15 años de edad:**

***Durante el año escolar:***

- Tres horas por día los días de clase.
- Ocho horas por día los demás días, con un máximo de 18 horas por semana.
- Sólo entre las 7 a.m. y las 7 p.m.
- Está prohibido trabajar durante las horas de clase.

***Fuera del año escolar:***

- Ocho horas por día.
- Un máximo de 40 horas por semana.
- Del 1o de junio al día del trabajador (Labor Day): de 7 a.m. a 9 p.m.

**Para menores de 16 y 17 años de edad:**

- Cualquier hora del día.
- Un máximo de 44 horas por semana.

CONDICIONES DE TRABAJO

Los menores deben tener un **periodo de descanso** para comer de por lo menos 30 minutos, que debe comenzar a no más tardar a las 5 horas y un minuto de haberse presentado a trabajar. Los jóvenes de 14 y 15 años no pueden tener ninguna responsabilidad durante este tiempo. Los empleados de 16 y 17 años pueden trabajar durante este periodo sólo si el tipo o las circunstancias del trabajo lo requieren, pero se les debe pagar por el tiempo trabajado.

Por cada periodo de cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas, los menores tienen derecho a un periodo de descanso pagado de por lo menos 15 minutos.

**Ocupaciones Prohibidas o Peligrosas.** Está prohibido emplear a menores en **tareas peligrosas**. Llame al Departamento de Trabajo e Industrias para obtener toda la información necesaria.

Si el empleador requiere que el menor se presente a trabajar, debe brindarle **trabajo adecuado**. Trabajo adecuado significa trabajo suficiente (o pago en lugar de trabajo) para que el menor gane por lo menos la mitad de lo que ganaría en un día normal de trabajo.

**Trabajo en la Agricultura.** Hay reglas especiales para los menores que trabajan en la agricultura. Llame al Departamento de Trabajo e Industrias para obtener más información.

***SANCIONES:** La sanción por falta intencional de pago de salarios a un empleado, después de haber sido despedido, puede ser la continuación de los sueldos del empleado hasta un máximo de 30 días.*

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

ATENCIÓN: EMPLEADOS AGRICOLAS

SUELDO MÍNIMO

**\$8.50**

POR HORA DESDE EL  
1 DE ENERO DEL 2011 HASTA EL  
31 DE DICIEMBRE DEL 2011

ESTOS SON SUS DERECHOS SEGÚN

LAS LEYES DE SAMLARIO  
MÍNIMO Y DE EMPLEO DE  
MENORES DE OREGON

HAY EXCEPCIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS

La ley de Oregon requiere que el salario mínimo se ajuste anualmente a la inflación al 30 de septiembre de cada año para el siguiente año calendario.

**SUELDO MÍNIMO** Requisitos: Empleados que trabajan para patrones agrícolas serán pagados por lo menos el sueldo mínimo a menos que sean exentos.

**EXENCIONE** *Patrones no son requeridos de pagar el sueldo mínimo a los siguientes:*

- Miembros inmediatos de la familia del patrón.
- Trabajadores locales que cosechan a mano o que podan y que son pagados por pieza o contrato y que trabajaron menos de 13 semanas en la agricultura en el año calendario anterior.
- Trabajadores menos de 16 años quienes son pagados el mismo precio por pieza que trabajadores mayores de 16 años.
- Trabajadores mayormente ocupados en pastizal de ganado.
- Trabajadores que cosechan a mano o que podan y que son pagados por pieza o contrato y trabajaron por un patrón que, durante cualquier trimestre del año calendario anterior no uso más de 500 días laborales de pieza o contrato\* en trabajo agrícola.

**SOBRE TIEMPO** Empleadores agrícolas son exentos de pagar sobre tiempo.

**PERÍODOS DE DESCANSO**

- Si el día de trabajo tiene seis horas o más, debe haber un periodo de descanso para comer de Descanso 30 minutos, durante el cual el empleado debe estar libre de toda responsabilidad. Si el empleado no puede estar libre de toda responsabilidad debido al tipo o circunstancias del trabajo, entonces se le debe pagar por el periodo de descanso para comer. El horario de estos descansos es flexible y depende de la duración del día de trabajo.
- Descansos Pagados. Se debe proveer descansos de 10 minutos para adultos (15 minutos para menores) cada cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas trabajadas. No se puede renunciar a los periodos de descanso, y no se pueden usar para ajustar las horas de trabajo. No obstante, se pueden cambiar las provisiones para el periodo de descanso para comer y los descansos pagados por medio de un contrato colectivo de trabajo.  
Si las leyes del salario mínimo no aplican a un trabajador agrícola (como está explicado arriba) entonces el trabajador no es permitido los periodos de comida y descanso.

**EMPLEO DE MENORES** Menores menos de 18 años de edad pueden trabajar en trabajos agrícolas que no son designados peligrosos, fuera de las horas escolares. Menores de 14 a 18 años que trabajan en maquinaria con fuerza mecánica o que pasean o montan en tal maquinaria, necesitan obtener un certificado de entrenamiento, y el patrón necesita registrar el certificado de empleo.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento de Trabajo e Industrias puede tomar acción legal para recubrir sueldo no pagado, multas y costos. Patrones pueden recibir multas hasta \$1000 por cada violación respecto a menores. El patrón es prohibido de discriminar en contra de empleados o de despedir empleados que registran una queja, o que toman parte en la investigación del departamento.

**LEYES FEDERALES** Cuando las leyes estatales o federales difieren, la ley que provee más protección para los trabajadores o que da más derechos, será la aplicable.

INFORMACIÓN

***Llame o escriba:***  
**Departamento de Trabajo e Industrias** Salem.....(503) 378-3292  
División de Horas y Salarios  
800 NE Oregon Street #1045 Eugene.....(541) 686-7623  
Portland, Oregon 97232-2180  
(971) 673-0761 Medford.....(541) 776-6270  
**www.oregon.gov/boli**

\*Día laboral de pieza o contrato, significa cualquier día cuando un empleado (con la excepción de familiares Esta información es disponible inmediatos del patrón) trabaja en trabajo agrícola por pieza o contrato, y por lo menos una hora. en un formato alternativo.

ESTE ANUNCIO SE DEBE FIJAR EN UN LUGAR VISIBLE A LOS EMPLEADOS

AVISO DE CUMPLIMIENTO  
DE LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

(Regulado por la División de Compensación de los Trabajadores de DCBS)

¿Quién debe fijar este aviso?

*Todos los empleadores con uno o más trabajadores.*

La División de Compensación de los trabajadores emite este aviso después de recibir el "Contrato de Garantía" del asegurador. Los empleadores que no reciben el aviso o que solicitan un duplicado, deben llamar a la División de Compensación de Trabajadores.

Para mayor información , comuníquese con:  
**Workers' Compensation Division**  
**Employer Compliance**  
503-947-7815  
888-877-5670  
<http://www.cbs.state.or.us/wcd/>

Siguiendo al Estatuto Regulado de Oregon §656.056, todos los empleadores sujetos exhibirán en forma visible en sus lugares de trabajo y en un número suficiente de lugares y de forma razonable para informar a sus trabajadores sobre el hecho, avisos impresos.... estableciendo que ellos están sujetos a [Decreto de Compensación de los Trabajadores]..."

[Fije prueba de cobertura de Compensación de Trabajadores aquí]



DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

LEY DE LICENCIA POR RAZONES DE FAMILIA DE OREGON

AVISO A EMPLEADORES Y EMPLEADOS

¿CUÁNDO PUEDE UN EMPLEADO TOMAR LICENCIA POR RAZONES DE FAMILIA?

Los empleados pueden tomarse una Licencia por Razones de Familia por los siguientes motivos:

• Licencia paterna durante el año posterior al nacimiento de un hijo o la adopción o ubicación en cuidado de crianza de un niño mentor de 18 años, o de un joven de 18 años o mayor si éste es incapaz de cuidar de sí mismo debido a una incapacidad mental o física. Asimismo, se puede tomar también una licencia paterna para efectuar los trámites legales necesarios para la ubicación en el cuidado de crianza o adopción de un niño.

• Licencia por condición médica grave debido a la condición médica grave del empleado mismo, o para cuidar a su cónyuge, padre, padre político, abuelos, neitos o pareja del mismo genero que padezca de una condición médica grave.

• Licencia por incapacidad por embarazo (forma de licencia por condición médica grave) que se toma una empleada por padecer de una incapacidad como resultado de su embarazo o alumbramiento, que ocurra antes o después del nacimiento del niño, o para el cuidado prenatal.

• Licencia por enfermedad de un hijo que el empleado se toma para cuidar a un hijo enfermo o lesionado due exija de atención en casa pero no se trata de una condición médica grave

• OJO! No incluye a los empleados que no pueden trabajar debido a un accidente de trabajo cuyo reclamo sea aceptado por la aseguradora.

¿QUIÉN ES ELEGIBLE?

• Para poder tomarse una licencia, los empleados deben haber trabajado los 180 días calendarios anteriores a la licencia, y en la mayoría de los casos, deberán de haber trabajado además 25 horas a la semana en promedio durante este periodo de 180 días.

• Los trabajadores pueden tomarse una licencia paternal después de haber estado empleados 180 días calendarios, independientemente del número de horas trabajado a la semana.

¿CUÁNDO TIEMPO DE LICENCIA PUEDEN TOMARSE LOS EMPLEADOS?

• Por lo general los empleados tienen derecho a 12 semanas de licencia por razones de familia dentro del año de 12 meses según lo determinado por el empleador.

• Las mujeres que usen la licencia por incapacidad por embarazo tienen derecho a 12 semanas de licencia adicionales en el mismo año para cualquiera de los fines amparados por la Ley de Licencia por Razones de Familia de Oregon.

• La persona - hombre o mujer - que use sus 12 semanas de licencia paternal tiene derecho a 12 semanas adicionales de licencia por enfermedad de un hijo.

¿QUÉ TIPO DE AVISO SE REQUIERE?

• Los empleados deben avisar 30 días antes del comienzo de la licencia, a menos que se la tome por una emergencia. Los empleadores pueden requerir que el aviso se dé por escrito. En caso de una emergencia, los empleados deben dar aviso verbal dentro de 24 horas de haber comenzado la licencia..

¿ES PAGADA ESTA LICENCIA?

• Aunque la licencia por razones de familia no es pagada, los empleados tienen derecho a una licencia por enfermedad, o de cualquier otra licencia que sea pagada.

¿CÓMO SE PROTEGE EL TRABAJO DEL EMPLEADO DURANTE LA LICENCIA?

• Los empleadores deben permitir que los empleados vuelvan a su puesto anterior o a un puesto equivalente si el cargo anterior ya no existe. No obstante, los empleados que tomen la licencia de la Ley de Licencia por Razones de Familia de Oregon (OFLA) están sujetos a reglas de empleo no discriminatorias, tales como ser despedido temporalmente o medidas disciplinarias que se podrán haber tomado sin tener en consideración la licencia del empleado.

Para más información:

Llame a la oficina más cercana del Departamento de Trabajo e Industrias:

Eugene..... 541-686-7623

Medford ..... 541-776-6270

Portland ..... 503-731-4200

Salem ..... 503-378-3292

Web Site: www.oregon.gov/boli

Ayuda para el Empleador..... 971-673-0824

O escriba a:

Bureau of Labor and Industries

Civil Rights Division

800 NE Oregon #32

Portland, Oregon 97232.

Los empleados a quienes se haya disciplinado, negado la licencia familiar, o contra quienes se haya tomado represalias por solicitar o tomar la licencia, o a quienes se haya negado la reubicación en el mismo cargo o en otro equivalente al volver o al solicitar una queja ante la División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industrias

Este es un resumen de las leyes de Oregon relacionadas con la Ley de Licencia por Razones de Familia. No es el texto completo de la ley.

ESTA INFORMACION SE DEBE EXHIBIR EN UN LUGAR VISIBLE.

USTED TIENE DERECHO A UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE. ¡ES LA LEY!

• Tiene el derecho de notificar a su empleador o a OR-OSHA sobre peligros en los lugares de trabajo. Puede solicitar que OR-OSHA mantenga su nombre confidencialmente.

• Tiene el derecho de solicitar que OR-OSHA haga una inspección si usted cree que en su lugar de trabajo hay condiciones peligrosas o insalubres. Usted o su representante pueden participar en la inspección.

• Si su empleador lo discrimina por presentar una denuncia sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres o por ejercer sus derechos bajo la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon, puede presentar una queja con el Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon en un plazo de 90 días, o con la OSHA Federal, en un plazo de 30 días.

• Cualquier persona que desea presentar una queja acerca de la administración de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon puede ponerse en contacto con:

U.S. Department of Labor

OSHA Region X

1111 Third Avenue, Suite 715

Seattle, Washington 98101-3212

(206) 553-5930

• Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA le haya emitido a su empleador. Su empleador debe fijar las citaciones en el lugar de trabajo.

• Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.

• Usted tiene derecho a obtener copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas.

• Usted tiene derecho a saber acerca de sustancias peligrosas que se usan en su lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon de 1973, otorga protección de seguridad y salud a los trabajadores mediante el fomento de condiciones seguras y saludables en todo el estado. La División de Seguridad y Salud en el Trabajo de Oregon (Oregon OSHA) del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios, tiene la principal responsabilidad de administrar la Ley.

Oregon OSHA expide normas de seguridad y salud, y sus oficiales de cumplimiento llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon.

Oregon OSHA tiene profesionales capacitados en seguridad y salud en el trabajo listos para trabajar con negocios en todas las ramas industriales para mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo. Servicios de asesoramiento y capacitación son otorgados gratuitamente a negocios de Oregon llamando a los números de teléfono abajo mencionados.

PARA MAS INFORMACION,

copias de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon,

normas específicas de seguridad y salud,

asesoramiento o asistencia, llame a:

Officinas

Bend.....(541) 388-6066

Eugene .....(541) 686-7562

Medford .....(541) 776-6030

Pendleton .....(541) 276-9175

Portland .....(503) 229-5910

Salem .....(503) 378-3274

Español:

1-800- 922-2689

WWW.ORSHA.ORG

Department of Consumers & Business Services

ESTE CARTEL DEBE SER FIJADO EN UN LUGAR DONDE TODOS SUS EMPLEADOS LO PUEDAN VER

Ley Administrativa de Oregon 437-001-257 (2)(a).

AVISO DE SEGURO DE EMPLEO

(Forma 11) (Regulado por el Departamento de Empleo)

¿Quién debe fijar este aviso?

Los empleadores con una nómina de por lo menos \$1000 en un cuarto de calendario y los empleadores con uno o más trabajadores durante las diferentes 18 semanas en año calendario.

El Departamento de Empleo automáticamente envía este aviso después que se establece una cuenta o se reabre una, y los empleadores pueden ordenar un duplicado si es necesario. Cuando se ordena un duplicado, los empleadores deben tener su número de identificación de negocios listo cuando llaman.

Para mayor información, comuníquese con:

Employment Department

Unemployment Insurance Tax Unit

Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

Siguiendo al Estatuto Revisado de Oregon §657.260, cada empleador fijará y mantendrá las declaraciones impresas que conciernen a dichas regulaciones o a tales temas como el director puede prescribir por regulación en lugares accesibles para los individuos que se encuentran a servicio del empleador..."

[Fije prueba de seguro de empleo aquí]

LA LEY DE OREGON DE NO FUMAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

INCLUYENDO LA ZONA AFUERA LIBRE DE HUMO DE 10-PIES.

El Fumar Adentro No Es Permitido

La Ley de Oregon de No Fumar En El Lugar de Trabajo (ORS 433.835-870, efectivo el 1 de enero de 2009) protege empleados y clientes del humo de segunda mano. Requiere que casi todos los lugares de trabajo y salas de descanso de empleados sean de no fumar.

La extensión de la ley aplica a cualquier negocio o organización que tiene un empleado o más o es abierto al público. El fumar no es permitido en ningún lugar encerrado no importando el tipo de ventilación.

Limites en el Fumar Afuera

La ley también protege trabajadores, clientes y visitantes de respirar humo de segunda mano mientras entran el negocio o respiran aire de afuera por medio de una ventana o un sistema de ventilación.

El fumar no es permitido entre 10 pies de una entrada, salida, ventana o una rejilla de ventilación. La ley establece la zona de 10 pies como un estándar mínimo.

Porque la Ley es Importante

Humo de segunda mano causa enfermedad del corazón, cáncer de los pulmones, y pobre salud respiratoria. En acuerdo con el Cirujano General, no hay ningún nivel seguro de exposición al humo de segunda mano. La Ley de No Fumar en el Lugar de Trabajo asegura de que todos los residentes de Oregon pueden trabajar en un ambiente seguro y más saludable.

Como Cumplir con la Ley

Es fácil! Negocios necesitan:

• Prohibir fumar en el lugar de trabajo y dentro de 10 pies de la entrada, salidas, ventanas y rejillas de ventilación.

• Colocar carteles a cada entrada que provean noticia de que fumar es prohibido dentro de 10 pies. Carteles están disponibles por medio de Oregon Tobacco Education Clearinghouse en [www.healthoregon.org/smokefree](http://www.healthoregon.org/smokefree).

Hacer Cumplir con la Ley

La ley pone la responsabilidad de mantener un ambiente de no fumar en los dueños de negocios. Individuales quienes fuman no serán citadas por haber fumado adentro o afuera un negocio.

• La División de Salud Pública de Oregon se dirige a las quejas y a ayudar a los dueños de negocios cumplir con la ley.

• Dueños de negocios quienes no son dispuestos a cumplir con la ley pueden ser multados hasta \$500 por día, pero no más de \$2,000 en un periodo de 30 días por empleador.

• Si un dueño de negocio quiere apelar una citación, la citación proveerá información en como hacerlo.

Ayudando los que Fuman a Parar

Ayuda empleados y clientes dejar de fumar para siempre.

La Linea de Oregon de Parar el Tabaco ofrece gratis, amigable y confidencial entrenamiento y materias. Los que llaman pueden ser elegibles para recibir parches de nicotina o chicle gratis.

1-800-QUIT-NOW (784-8669)

1-877-2NO-FUME (Español)

1-877-777-6534 (TTY)

Para más información sobre la ley o para presentar una queja

[www.healthoregon.org/smokefree](http://www.healthoregon.org/smokefree)

Llama-gratis 1-866-621-6107

La Proveniencia de Tabaco y Programas Educativos

División de Salud Pública

800 NE Oregon Street, Suite 730

Portland, OR 97232

Poster 2 of 2

© Copyright 2011 Labor Law Poster Service