



SALARIO MÍNIMO



SUELDO MÍNIMO \$8.50

por hora desde el 1 de enero del 2011
hasta el 31 de diciembre del 2011

de Oregon

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 beneicio privado del empleado; deducciones para beneicio del empleado que el empleado ha autorizado por escrito; y deducciones por artículos si el empleador no es el receptor 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 **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 período 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 período para comidas. Siempre que un empleado trabaja durante el período 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 em-

pleados 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 períodos de descanso y para comidas ni se pueden usar para ajustar horas laborales. No se puede renunciar a los períodos de descanso, y no se pueden usar para ajustar las horas de trabajo. No obstante, se pueden cambiar las provisiones para el período de descanso para comer y los descansos pagados por medio de un contrato colectivo de trabajo. Algunos empleadores están requeridos a dar períodos 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 o más de anticipación, el sueldo se debe entregar el último día de trabajo (excluyendo sábados, domingos y feriados). Si un empleado renuncia con menos 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.)

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 a menores, 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.

Para Información Adicional:

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

Portland 971-673-0761	Eugene 541-686-7623	Departamento de Trabajo
Salem 503-378-3292	Asistencia Técnica 971-673-0824	E Industrias
	www.oregon.gov/boli	División de Horas y Salarios
	TTY: 771	800 NE Oregon #1045
		Portland, Oregon 97232-2180

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.

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 período sólo si el tipo o las circunstancias del trabajo lo requieren, pero se les debe pagar por el tiempo trabajado.

Por cada período de cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas, los menores tienen derecho a un período 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 a su ciente (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.

BOLI

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.