



SALARIOS MINIMOS de Oregon

Desde el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018



Brad Avakian, Comisionado

Un empleador debe pagar a un empleado no menos que el salario mínimo para la región en la que se encuentra el empleador. (Véase las descripciones de las regiones por debajo.)

Estándar:	\$10.25 por hora
Área Metropolitana de Portland:	\$11.25 por hora
Condados No Urbanos:	\$10.00 por hora

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.

Regiones

La tasa "Estándar" se aplica a los siguientes condados, con la excepción de aquellas áreas localizadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano: Benton, Clackamas, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Multnomah, Polk, Tillamook, Wasco, Washington, e Yamhill.

La tasa "Área Metropolitana de Portland" se aplica a las áreas ubicadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano.

La tasa "Condados No Urbanos" se aplica a los siguientes condados: Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, y Wheeler.

Lugar del empleador

Los empleadores están obligados a pagar a sus empleados por lo menos el salario mínimo vigente para la región donde se encuentra el empleador. A los empleados que realizan más del 50% de su trabajo en un período de pago en el lugar de negocio fijo permanente del empleador en Oregon se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que se encuentra el negocio del empleador. A los empleados que no realizan más del 50% de su trabajo en un período de pago en el lugar de negocio fijo permanente del empleador en Oregon se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que el empleado realiza el trabajo.

Condiciones generales de trabajo

Horas extras. Se les 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 o, para los trabajadores domésticos que residen en el hogar del empleador, más de 44 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 equivalente 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 tiempo se deben mantener por los empleadores durante al menos dos años. **Los registros de nómina** deben ser mantenidos por los empleadores durante al menos tres años.

Días normales de pago deben ser establecidas y mantenidas. Un período de pago no podrá exceder de 35 días.

Períodos de comida de no menos de 30 minutos deben ser proporcionados a los empleados no exentos 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 trabaje durante el período para comidas. Siempre que un empleado trabaja

durante el período para comidas, el empleador necesita pagar por todo este tiempo

Períodos de descanso pagado de por lo menos 10 minutos para adultos (15 minutos para los menores de edad) se presentarán durante cada período de trabajo de cuatro horas o mayor parte de cuatro horas trabajadas. (Hay excepciones limitadas para los empleados adultos que trabajan solos en los establecimientos de venta/servicios). Algunos empleadores están obligados a proporcionar períodos de descanso adicionales a los empleados para extraer la leche para un niño. Con excepción de algunos trabajadores que reciben propinas y están empleados 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; Sin embargo, las provisiones de comida y período de descanso podrán ser modificadas por los términos de un acuerdo de negociación colectiva.

El cheque final: Cuando un empleado es despedido por un empleador o el empleado y el empleador se acuerdan mutuamente a la terminación, el cheque de pago final debe pagarse a más tardar al final del primer día de negocio después de la terminación. Si un empleado renuncia con 48 horas o más de anticipación, los salarios 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.)

Personal doméstico: Se aplican normas especiales a las personas empleadas como trabajadores domésticos. Póngase en contacto con el Departamento de Trabajo e Industrias para obtener más información.

Empleados pueden ser elegibles para recibir el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo (EITC o EIC, por sus siglas en inglés). El EITC es un crédito tributario para trabajadores de ingresos bajos a moderados. Para obtener más información sobre los requisitos de elegibilidad para recibir el EITC, visite los sitios de Internet:

Federal: <https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit>
Oregon: <https://www.oregon.gov/DOR/programs/individuals/Pages/credits.aspx>

Para Información Adicional:

Póngase en contacto con el Departamento de Trabajo e Industrias

En línea: www.oregon.gov/boli • Email: whdscreener@boli.state.or.us
Eugene 541-686-7623 Asistencia Técnica para Empleadores: 971-673-0824
Portland 971-673-0761 TTY: 711
Salem 503-378-3292

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.

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