

Estas guías o la información aquí contenida no constituyen consejo legal. Por favor consulte con un abogado certificado para recibir información relacionada a su caso específico.

GUÍA DE PAGO DE SUELDOS

¿Qué es el salario mínimo?

El salario mínimo es lo mínimo que un empleador debe pagar a un empleado por cada hora de trabajo. El salario mínimo se determina por medio de las leyes estatales y federales. Desde enero del 2015, el salario mínimo en el estado de Oregon es de \$ 9.25 por hora. En Oregon, el salario mínimo aumenta cada año en base al aumento del costo de vida desde el año anterior. Puede visitar el sitio Web del Departamento de Labores e Industrias, [División de Sueldos y Horas](#) o puede llamar al 971-673-0761 para verificar el salario mínimo. Existen excepciones a la ley; por ejemplo, algunos trabajadores que reciben paga por pieza no tienen derecho al salario mínimo.

¿Qué es el tiempo extra (overtime)?

En la mayoría de empleos donde se paga un sueldo por horas, si se trabaja por más de 40 horas durante una semana se debe recibir 1.5 veces el pago normal por cada hora que se excedan las 40 horas. El empleador no puede hacer tratos individuales para no tener que pagar overtime por las horas extras.

Excepciones en Agricultura

El overtime puede aplicarse al trabajo en empresas emparadoras o procesadoras de carnes. Sin embargo, los trabajadores de campo generalmente no tienen derecho de recibir overtime por sus horas de trabajo que excedan las 40 por semana. La ley del overtime no cubre a empleados administrativos, ejecutivos, profesionales, ni a vendedores externos. Bajo algunos contratos sindicales, los trabajadores pueden recibir más de 1.5 veces su pago usual por trabajar horas extras.

¿Cuáles son las leyes referentes a los periodos de pago y talones de cheque?

Los empleadores deben pagar a sus empleados por lo menos una vez cada 35 días, y en un día de pago regularmente programado. El pago no puede ser retenido por un tiempo indeterminado. Además, cuando el trabajador deja su puesto, el empleador debe entregarle su pago pendiente a más tardar al final del periodo normal de pago.

Cada vez que recibe su pago, cada trabajador debe recibir también un talón de pago que incluye:

- La fecha del pago;
- La cantidad pagada;
- El total de horas trabajadas;
- En caso que haya trabajado por pieza cuanto cosechó, cortó, podó, etc.;

Texto adaptado de: “*Un manual de derechos de los trabajadores, para el estado de Washington,*” Capítulo 1, p. 4-9 publicado por The Evergreen State College Labor Education and Research Center, y disponible en: <http://www.evergreen.edu/laborcenter/home.htm> y de “*Leyes Estatales que Regulan el Salario Mínimo y el Pago de Sueldos*” publicado por el Departamento de Labores e Industrias de Oregon (BOLI).

- Qué cantidad se le descontó por los impuestos federales, Seguro Social, o por avances de pago en efectivo (estos descuentos se llaman *deductions*), y la razón por la cual se le descontó.

El talón de pago debe identificar al trabajador, incluyendo su nombre, dirección y número de teléfono.

¿CUÁNTO ME DEBEN PAGAR POR MI TRABAJO?

¿Cuánto es el salario mínimo?

El salario mínimo es lo mínimo que un empleador debe pagar a un empleado por cada hora de trabajo. El salario mínimo se determina por medio de las leyes estatales y federales. Desde enero del 2015, el salario mínimo en el estado de Oregon es de \$ 9.25 por hora. En Oregon, el salario mínimo aumenta cada año en base al aumento del costo de vida desde el año anterior.

Aunque existen algunas excepciones, se debe pagar al trabajador el salario mínimo por “todas las horas trabajadas”. Las horas trabajadas incluyen:

- El tiempo en espera antes de trabajar si el empleador le ha pedido que espere;
- El tiempo de espera para recibir cajas, o descargar y pesar un producto o material;
- El tiempo de espera para que lleguen vehículos o equipamientos;
- El tiempo transcurrido en abrir o cerrar un negocio;
- El tiempo de preparación;
- El tiempo de asistir a reuniones requeridas; y
- Horas de entrenamiento obligatorio.

En general, no se cuenta como horas trabajadas el tiempo de viaje del hogar al local de trabajo; sin embargo, se debe recibir pago por el tiempo de transporte de un lugar a otro después de haber empezado la jornada de trabajo. Todo el tiempo durante el cual se hagan las tareas ya indicadas debe ser registrado y pagado por el empleador. Si un empleador dice que no tiene que pagarle el salario mínimo, puede reportarlo o hacer una queja con el Departamento de Labores e Industrias, [División de Sueldos y Horas](#) o comunicarse con un abogado.

Por favor note que el salario mínimo se cuenta por plazo de pago, y no necesariamente por día. Es decir, si un trabajador gana menos del salario mínimo por algunos días, y gana más otros días, eso es legal, con tal de que al final del plazo reciba por lo menos el salario mínimo por las horas trabajadas en total.

¿Existen excepciones al pago del salario mínimo para los trabajadores agrícolas?

Sí. El empleador no está obligado a pagar el salario mínimo si se cumplen TODAS las siguientes condiciones:

- El trabajador se emplea para cosechar a mano, y se le paga por pieza por un trabajo en el cual se suele pagar de esa manera;
- El trabajador reside permanente en el área de trabajo y viaja diariamente de su residencia a la finca;
- El trabajador ha estado empleado en la agricultura por un periodo de al menos 13 semanas durante el año anterior.

Texto adaptado de: “*Un manual de derechos de los trabajadores, para el estado de Washington,*” Capítulo 1, p. 4-9 publicado por The Evergreen State College Labor Education and Research Center, y disponible en: <http://www.evergreen.edu/laborcenter/home.htm> y de “*Leyes Estatales que Regulan el Salario Mínimo y el Pago de Sueldos*” publicado por el Departamento de Labores e Industrias de Oregon (BOLI).

Por ejemplo, un adulto o adolescente que trabaja piscando a mano por pieza menos de 13 semanas por año durante la temporada de cosecha, pero que no trabaja normalmente en un trabajo agrícola en otra época del año, no tiene el derecho de recibir el pago del salario mínimo.

Si es trabajador agrícola y su situación no incluye cada una de las condiciones anteriormente indicadas, su patrón podrá pagarle por pieza o por salario, pero el pago deberá ser por lo menos igual al salario mínimo. Los trabajadores inmigrantes deberán recibir por lo menos el pago del salario mínimo o el equivalente. Su empleador deberá mantener registro de las horas efectivamente trabajadas, y del pago por unidad, pieza o salario. Si el pago por pieza o por salario no llega al nivel del salario mínimo por cada plazo de trabajo, el empleador tendrá que pagar la diferencia.

Por ejemplo: a un trabajador de una fábrica donde se enlatan remolachas se le paga por el número de latas que produce durante cada turno. En una semana, el trabajador produjo 3,000 latas de remolachas en cinco turnos de ocho horas. Su trabajo por pieza, o sea por lata, fue de 10 centavos. Se le pagó 10 centavos por 3,000 latas, o sea \$300 por la semana. Pero ya que el salario mínimo de Oregon es de \$9.25 por hora y trabajó por 40 horas, el trabajador deberá recibir \$370 por su trabajo esa semana. El empleador deberá pagarle la diferencia al trabajador.

Recuerde que en Oregon el salario mínimo se determina multiplicando el número de horas trabajadas por \$9.25.

Si me despiden, ¿cuándo tienen que entregarme el último cheque?

Cuando se despide a un empleado, todo el sueldo ganado por esa persona debe pagarse a más tardar al final del siguiente día hábil del despido. Si un empleado renuncia dando aviso previo de 48 horas, el sueldo debe pagarse en el último día laboral. Si un empleado renuncia sin dar aviso previo de al menos 48 horas, el sueldo debe pagarse en cinco días excluyendo sábados, domingos y días festivos o en el siguiente día de pago, lo que ocurra primero. Existen otros requisitos para los pagos finales para empleados contratistas, 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 más información.

El empleador no puede retener los pagos finales hasta que el empleado regrese un uniforme o herramienta, ni por alguna otra razón similar.