

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 PARA LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES

Sea usted un trabajador documentado o indocumentado en Oregon, usted tiene derechos protegidos por las leyes estatales, que le garantizan el pago de salarios por trabajo realizado.

Éstos son algunos de los derechos que protegen sus condiciones de trabajo:

- 1. El derecho a que se le pague el salario mínimo.** A usted debe pagársele no menos del salario mínimo de \$9.25 por hora, independientemente de si su pago se mide por hora, pieza, comisión, u otro método de cálculo. Los periodos de pago pueden ser establecidos más frecuentemente, pero no pueden exceder 35 días. Las propinas no pueden usarse como pago para cumplir con el salario mínimo.
- 2. El derecho a recibir propinas de los clientes.** Sin embargo, es posible que su empleador le requiera hacer un arreglo para el repartimiento de propinas para que usted comparta sus propinas con los meseros, ayudantes de meseros y cantineros.
- 3. El derecho a un periodo neto de descanso de 10 minutos.** A usted tiene que permitírsele tomar un período neto de descanso de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas, o una fracción mayor de tiempo de ahí en adelante. En la medida posible, es ideal que el descanso ocurra en la mitad de cada período de trabajo.
- 4. El derecho a un período para comer.** Usted tiene derecho a un período para comer de por lo menos 30 minutos si usted trabaja más de cinco horas. A usted se le tiene que liberar de todas sus obligaciones laborales durante su período para comer. Usted tiene derecho a un área limpia para comer y descansar.
- 5. El derecho a presentar un reclamo de compensación para trabajadores** si usted se lesiona en el trabajo. Para solicitar hojas informativas, recursos y ayuda para presentar un reclamo de compensación para trabajadores, llame gratuitamente al 1-800-927-1271 (Ombudsman para Trabajadores Lesionados). Usted tiene derecho a tramitar su reclamo de compensación para trabajadores, y está protegido de que se le despidan.
- 6. El derecho a que se le proporcionen todas las herramientas y equipamiento necesarios** para realizar su trabajo. El empleador debe proporcionarle y mantener las herramientas, equipamiento y uniformes que él le requiera a menos que gane más del salario mínimo. Si es así, el empleador puede deducir costos razonables de herramientas y suministros siempre y cuando no se reduzca su sueldo a menos del salario mínimo. Su empleador tiene que proporcionarle entrenamiento regular sobre salud y seguridad ocupacional. Si se le requiere utilizar su propio vehículo para responsabilidades relacionadas con su trabajo, o comprar gasolina para un vehículo de la compañía, su empleador tiene que reembolsarle esos gastos, y compensarle las horas de viaje.

7. **El derecho a un talón de pago** o declaración de salarios cada vez que se le pague su sueldo. Independientemente de que se le pague con cheque, en efectivo o de otra forma, usted tiene que recibir un talón de pago o una declaración escrita de salarios que indique entre otras cosas: el nombre, dirección y número de teléfono de su empleador; los salarios brutos ganados; todas las deducciones; y el periodo laboral por el que se le está pagando. Usted tiene derecho a un día de pago regular y su empleador tiene que cumplir con el día de pago establecido. Su empleador también tiene la obligación legal de mantener nóminas y registros sobre usted, sus horas de trabajo y su pago.
8. **El derecho a que su empleador le entregue su cheque final** a más tardar al final del siguiente día, o cinco días después de que usted deje voluntariamente el trabajo. Si a usted se le despide, su empleador tiene que pagarle todo el sueldo ganado a más tardar al final del siguiente día hábil del despido. Si usted renuncia con 48 horas o más de anticipación, su empleador tiene que pagarle todo el sueldo ganado el último día trabajado. Si usted renuncia con menos de 48 horas de anticipación, el sueldo debe pagársele en cinco días excluyendo sábados, domingos y días festivos o en el siguiente día de pago, lo que ocurra primero. Si su empleador no le paga, puede ser sancionado y obligado a que pague el equivalente al salario diario por cada día que se demore (hasta un máximo de 30 días).
9. **El derecho a presentar un reclamo de salarios o una queja de discriminación**, independientemente de su situación de inmigración y sin sufrir represalias de su empleador. Usted tiene el derecho (libre de represalias) a tramitar su reclamo de salario, asistir a audiencias para recuperar los salarios que no se le han pagado y a investigar las quejas de represalias. Usted puede hablar sobre asuntos laborales con BOLI o con su empleador, bajo la protección de la ley, y su empleador no puede despedirle, descalificarle, suspenderle ni disciplinarle de ninguna manera por haber hecho una queja. Si este fue el caso y usted cree que es víctima de represalias, usted puede presentar una queja ante BOLI para que se le restituya, se le otorgue pago atrasado completo y se aplique cualquier otro remedio apropiado.

NOTA IMPORTANTE: Mantenga sus propios registros de horas trabajadas. Cada día, anote la hora en que comienza a trabajar, cuándo termina de trabajar, la hora en que toma almuerzos y descansos y el total de horas trabajadas.

10. **El derecho a que se le paguen horas extra de trabajo.** A usted debe pagársele por horas extras de trabajo (overtime) si usted trabaja más de 40 horas durante una semana de trabajo. Generalmente, overtime es equivalente a 1.5 veces su salario regular y es aplicado a las horas por encima de las 40 regulares. Por ejemplo, si gana \$10/hora y trabaja 50 horas en una semana, se le debe pagar:
 - $\$10 \times 40 = \400 en horas regulares
 - $\$10 \times 1.5 = \$15 \times 10 = \$150$ en overtime
 - $\$400 + \$150 = \$550$ en total