



DERECHOS DEL TRABAJADOR · OREGON

Conoce tus derechos en Oregon

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Oregon a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Tres Salarios Mínimos

Oregon paga tres salarios mínimos a la vez, y el tuyo depende de dónde trabajas, no de dónde vives. También es uno de los estados más fuertes del país para los trabajadores con propinas: sin crédito por propinas en absoluto, salario mínimo completo del empleador, y las propinas encima. Y es uno de los estados más estrictos en pago final: un trabajador despedido cobra para el fin del siguiente día hábil, y el pago final atrasado puede convertirse en salarios de penalidad medidos en semanas.

- Del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2027: zona metropolitana de Portland \$16.80 por hora; estándar \$15.55; condados no urbanos \$14.55. Tu tarifa sigue el lugar donde trabajas al menos la mitad de tu semana.
- Las tarifas se ajustan cada 1 de julio con la inflación: la tarifa estándar está indexada, la metropolitana es la estándar más \$1.25, y la no urbana es la estándar menos \$1.00. El salario es el mismo para menores, y no hay salario de entrenamiento.

Propinas: Sin Crédito por Propinas, y Punto

- NO hay CRÉDITO POR PROPINAS en Oregon. En palabras de BOLI: "Los créditos por propinas son ilegales en Oregon." Tu empleador debe pagar el salario mínimo completo antes de las propinas. Tus propinas son tuyas y no pueden contarse contra tu pago por hora.
- Un empleador puede exigirte participar en un fondo común de propinas con otros trabajadores, pero la gerencia y la casa no pueden compartir el fondo.

Tu Pago

- Los días de pago no pueden estar separados por más de 35 días.
- Si un cheque de pago queda corto por más del 5%, tu empleador debe corregir el faltante dentro de tres días hábiles una vez que se le avisa.

Pago Final: El Plazo Más Estricto de la Ola

- DESPEDIDO: todos los salarios para el fin del PRIMER DÍA HÁBIL después del despido (ORS 652.140).
- RENUNCIA CON al menos 48 horas de aviso: pago en tu último día.
RENUNCIA SIN aviso: dentro de 5 días hábiles o el siguiente día de pago, lo que llegue primero.
- El pago final atrasado de manera deliberada se convierte en SALARIOS DE PENALIDAD: tu salario diario sigue corriendo por hasta 30 días.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas en una semana. Oregon no tiene horas extra diarias en general.
- La MANUFACTURA es la excepción: en molinos, fábricas y establecimientos similares, las horas extra diarias aplican después de 10 horas en un día, con no más de 13 horas en cualquier periodo de 24, y un tope semanal de 55 horas (60 con tu consentimiento escrito).

Periodos de Comida y Descansos

- Un descanso pagado de 10 minutos por cada segmento de 4 horas trabajadas (15 minutos para menores).
- Periodo de comida: 30 minutos para turnos de 6 horas o más, escalando con la duración del turno según la tabla de BOLI. Es no pagado solo si quedas liberado de TODAS tus funciones. Si trabajas durante él, se paga.
- Los meseros pueden renunciar al periodo de comida en circunstancias definidas. Una renuncia es tu decisión, no un atajo de tu empleador.

Tiempo Pagado por Enfermedad

- Acumulas 1 hora por cada 30 horas trabajadas, usas hasta 40 horas al año, usable después de 90 días.
- PAGADO en empleadores con 10 o más empleados (6 o más si el empleador tiene un local en Portland). En empleadores más pequeños, el mismo tiempo tiene protección del empleo, pero puede ser sin pago.
- Tu empleador debe darte un aviso escrito de tu balance al menos cada trimestre.

Paid Leave Oregon

- El programa de licencia familiar y médica pagada de Oregon está **ACTIVO**: los beneficios corren desde septiembre de 2023.
- En 2026, las contribuciones son el 1% de los salarios hasta \$184,500: 60% de ti, 40% de los empleadores grandes (25 o más empleados). Los empleadores pequeños pueden cubrir tu parte o no contribuir la parte del empleador.
- Los beneficios para años de beneficios que comienzan el 28 de junio de 2026 o después corren de \$70.51 a \$1,692.16 por semana (cifras del OED). Hasta 12 semanas al año, más 2 semanas más por condiciones relacionadas con el embarazo. Protección del empleo después de 90 días con tu empleador.

Programación Previsible: La Hospitalidad Cuenta

- Si tu empleador tiene 500 o más empleados en todo el mundo en comercio minorista, hospitalidad o servicio de alimentos, te deben: una estimación de buena fe de tu horario al contratarte; horarios publicados con 14 días de anticipación; PAGO POR PREVISIBILIDAD ante cambios posteriores (una hora extra de pago por adiciones o cambios de más de 30 minutos; medio pago por horas perdidas); y 10 horas de descanso entre turnos. Trabajar dentro de la ventana de descanso ocurre solo con tu consentimiento, a tiempo y medio (ORS 653.412–653.490).

Acuerdos de No Competencia

- Un acuerdo de no competencia solo puede hacerse cumplir si se cumple CADA condición de ORS 653.295, incluidas: aviso escrito en la oferta de empleo al menos dos semanas antes de tu primer día (o una promoción genuina); un interés protegible del empleador; una copia del acuerdo firmado entregada a ti dentro de 30 días después de tu salida; un plazo de no más de 12 meses; y tu pago total por encima del umbral estatal, \$119,541 para 2026 (tabla de BOLI; la cifra sube cada año).
- Un acuerdo que no cumple las condiciones es simplemente nulo.

Equidad Salarial

- La Ley de Igualdad Salarial de Oregon prohíbe a los empleadores preguntar por tu historial salarial, filtrar por él o fijar el pago a partir de él. Después de una oferta, pueden confirmar el historial solo con tu autorización escrita. Preguntar cuánto ESPERAS ganar está permitido.
- Oregon no exige rangos salariales en las publicaciones de empleo (verificado contra los deberes publicados de BOLI).

Si Algo Sale Mal

- Los reclamos salariales van a la División de Salarios y Horas de BOLI: 971-245-3844, BOLI_help@boli.oregon.gov. BOLI indica una ventana de seis años para reclamos salariales y de contrato. El Fondo de Seguridad Salarial puede pagar hasta \$10,000 de salarios que un empleador no puede pagar.
- Los reclamos por discriminación van a la División de Derechos Civiles de BOLI. Preséntalos dentro de CINCO AÑOS para reclamos de discriminación laboral bajo los principales estatutos de derechos civiles, y dentro de UN AÑO para otros tipos de reclamos. El plazo depende del reclamo. No asumas. No esperes.