



Aprendizaje y Capacitación en el Trabajo

Los aprendices aprenden mientras ganan dinero en el trabajo bajo las normas aprobadas por “Oregon State Apprenticeship and Training Council” (Consejo de Aprendizaje y Capacitación del Estado de Oregon) (OSATC por sus siglas en ingles) y bajo un acuerdo de aprendizaje que OSATC reconoce. Hay más de 60 programas de aprendizaje aprobados disponibles en Oregon, que van desde oficios especializados tradicionales como plomeros y electricistas hasta ocupaciones más nuevas como asistentes médicos y diseñadores de software.

En septiembre de 2021, la OSATC aprobó un estándar de aprendizaje para bomberos con “Oregon State Fire Council Joint Apprentice and Training Committee” (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación del Consejo de los Incendios del Estado de Oregon) (JATC por sus siglas en inglés). Los aprendices en el programa deben completar 4,000 horas de capacitación en el trabajo en habilidades tales como extinción de incendios estructurales, planificación previa al incendio y prevención de incendios. El proyecto de ley [HB 2294](#) asigna \$5 millones a la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI por sus siglas en inglés) para ampliar los proyectos piloto de aprendizaje de bomberos en Oregon.

La ley actual requiere aprendices en los contratos de proyectos de mejoras públicas de más de \$3 millones. Las agencias estatales de contratación deben requerir (a) que un contratista emplee aprendices para realizar el 12 por ciento de las horas de trabajo que realizan los trabajadores en ocupaciones

Índice

Aprendizaje y Capacitación en el Trabajo.....	1
Negociación Colectiva	2
Códigos de Construcción y Edificación	2
Protecciones Laborales	3
Leyes sobre Permisos de Trabajo	4
Seguro de Desempleo	4
Salarios y Prestaciones	5
Compensación de los Trabajadores	5
Condiciones de Trabajo y Seguridad Laboral	6

Consulte el **Resumen Legislativo 2023** sobre el [Labor y Empleo](#), que destaca las medidas políticas que recibieron una audiencia pública durante la Sesión Legislativa Ordinaria de Oregon en 2023.

susceptibles de aprendizaje, y (b) cuando el precio de un subcontrato supere el menor de \$1 millón o el 25 por ciento del precio del contrato, que el subcontratista emplee aprendices para realizar el 12 por ciento de las horas de trabajo que realizan los trabajadores en ocupaciones susceptibles de aprendizaje. El Departamento de Transporte de Oregon y las contrataciones de emergencia están exentos del requisito de utilización de aprendices.

[HB 2649](#) expande el requisito de utilización de aprendices y establece un mecanismo para hacer cumplir el requisito. La medida expande el requisito para incluir al Departamento de Transporte de Oregon, “Higher Education

Coordinating Commission” (Comisión Coordinadora de Educación Superior) (HECC por sus siglas en inglés), una universidad pública y un distrito de colegio comunitario, y aumenta el requisito de utilización de aprendices al 15 por ciento o más en 2027. Requiere que una agencia calificada (QA) reduzca el pago al contratista, y permite a un contratista reducir el pago al subcontratista, cuando el contratista o subcontratista no cumple con el requisito de utilización del 12 por ciento o más de aprendizaje. También requiere que una entidad que reciba fondos estatales o federales de “Workforce Innovation and Opportunity Act” (la Ley de Oportunidad y Innovación de la Fuerza Laboral) (WIOA por sus siglas en inglés) establezca normas salariales y planes de capacitación para los individuos que participan en un programa administrado por la entidad, si, bajo el programa, la entidad proporciona a los individuos experiencia laboral pagada.

HB 3306 requiere que una entidad que recibe fondos estatales o federales de la Ley WIOA establezca normas salariales para las personas que participan en un programa administrado por la entidad, si, la entidad proporciona a las personas experiencia laboral pagada. La medida requiere que una entidad desarrolle y comparta un plan de entrenamiento con el participante que incluya un calendario de progresión salarial y una descripción de los requisitos que el individuo debe cumplir para progresar a tasas salariales más altas. **HB 3307** Proporciona protecciones legales antidiscriminatorias relacionadas con el empleo bajo la ley **ORS chapter 659A** (2021) a las personas que participan en programas de aprendizaje registrados o en cualquier programa de entrenamiento en el trabajo del sector privado.

Negociación Colectiva

La “Employment Relations Board” (Junta de Relaciones Laborales) (ERB por sus siglas en

inglés) resuelve los conflictos sobre relaciones laborales y administra la ley de negociación colectiva que cubre a los empleados públicos del Estado de Oregón y sus ciudades, condados, distritos escolares y otros gobiernos locales. **HB 2573** requiere que la ERB desarrolle procedimientos que puedan utilizarse para preparar y firmar las autorizaciones que designan a los representantes en la negociación, y que utilicen un registro electrónico y una firma electrónica. La medida especifica la información que debe incluirse en una petición de representación presentada con la firma electrónica.

Se permite que una representación exclusiva de una unidad negociadora cobre a los empleados que no sean miembros de la organización laboral tarifas y costos razonables por la representación no relacionada con la negociación de un acuerdo de convenio colectivo. Actualmente, el estatuto se aplica a las organizaciones de seguridad pública que representan a funcionarios municipales, sheriffs y deputy sheriffs (ayudante), y agentes de policía comisionados por una universidad. **HB 2864** Añade a los empleados del Departamento Correccional y de las Empresas Correccionales de Oregón y a los agentes de libertad condicional y vigilada que supervisan a delincuentes adultos a la lista de empleados a los que se pueden cobrar tarifas y costos razonables por la representación en asuntos no relacionados con la negociación de un acuerdo de negociación colectiva.

Códigos de Construcción y Edificación

La “Construction Contractors Board” (Junta de Contratistas de la Construcción) (CCB por sus siglas en inglés) está formada por nueve miembros que investigan y hacen cumplir las regulaciones de los contratistas de la construcción y los requisitos de concesión de licencias. La Ley de Oregón regula cuándo la



CCB puede tomar medidas disciplinarias contra un contratista o solicitante de licencia y cuándo la CCB puede investigar quejas. El proyecto de ley [SB 228](#) expande la autoridad reguladora de la CCB para aceptar la jurisdicción sobre las quejas en circunstancias excepcionales. También expande las circunstancias en las que la CCB puede tomar medidas disciplinarias contra un contratista licenciado de la construcción o solicitante por violación de las regulaciones de los contratistas de la construcción de Oregón.

Una fianza de caución es una promesa de una empresa de fianzas de pagar la totalidad o una parte de una orden final de “Construction Contractors Board” (Junta de Contratistas de la Construcción) (CCB) si un contratista no paga la orden y trabaja para proteger a los consumidores. Se requiere una fianza de caución para todas las entidades con licencia CCB. El tipo depende de la autorización del contratista: trabajo residencial o comercial, o ambos. [HB 2922](#) aumenta la cantidad de fianza de caución requerida para todas las entidades con licencia CCB por \$5,000.

“Retainage” (La Retención) es una parte del precio acordado por contrato que se retiene deliberadamente hasta que la obra este sustancialmente terminada para garantizar que el contratista cumpla sus obligaciones conforme al contrato de construcción. La retención de las agencias públicas de contratación debe pagarse al contratista como parte del pago final y los intereses generados por el dinero retenido se deben al contratista. Actualmente, se requiere que una parte contratante pública o privada deposite la retención en una cuenta de garantía que genere intereses cuando el precio del contrato supere los \$500,000. [HB 2870 B](#) (*no aprobado*) habría cambiado los requisitos de retención para permitir que un contratista presente fianzas de caución para la totalidad o una parte de la retención requerida para los contratos de mejoras públicas. Un contratista en una gran

estructura comercial o contrato de mejora pública debe aceptar una fianza de caución de los subcontratistas o suministradores de los que el contratista ha retenido la retención si las agencias contratantes han aceptado una fianza de caución en lugar de la retención del contratista.

Protecciones Laborales

La asamblea legislativa consideró varias medidas que abordaban las condiciones de trabajo y las protecciones laborales. [SB 851](#) encarga a la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI por sus siglas en inglés) que elabore un modelo de política de respeto en el lugar laboral que puedan adoptar los empleadores. BOLI también creará material informativo para los empleadores sobre el acoso en el lugar de trabajo. [SB 925](#) (*no aprobado*) habría considerado una práctica laboral ilegal que un empleador o las agencias de empleo anunciaran un puesto de trabajo o una promoción sin revelar el rango salarial y una descripción general de los beneficios laborales del puesto en el anuncio.

La ley de Oregón actualmente prohíbe la discriminación por edad. Una persona que se queje de discriminación por edad puede presentar una denuncia ante el BOLI o presentar una acción judicial. [HB 2800](#) (*no aprobado*) habría aclarado el significado de “because of age” (“por motivos de edad”) en la ley de discriminación por motivos de edad en el empleo. También habría prohibido a un empleador buscar la edad de un solicitante de empleo.

Los centros de distribución de almacenes emplean a una creciente proporción de la mano de obra y apoyan la entrega de productos de las compras en línea. Los datos de BOLI y de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional indican que los trabajadores de almacenes realizan trabajos peligrosos y se lesionan con más frecuencia que los mineros



del carbón, los leñadores, los basureros y los policías. [HB 3568](#) (*no aprobado*) habría protegido a los trabajadores de los almacenes de distribución de las cuotas de velocidad de trabajo no reveladas y de las cuotas de velocidad que impiden a los trabajadores tomar pausas para comer y descansar.

Leyes sobre Permisos de Trabajo

La ley de Oregón ofrece diversas protecciones para que los empleados puedan ausentarse del trabajo por enfermedad y cuidados familiares. La Ley de Licencia Familiar de Oregón (OFLA por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores con 25 o más empleados proporcionen a los empleados hasta 12 semanas de ausencia protegida no remunerada para ciertas condiciones, como enfermedad y parto. En 2019, la asamblea legislativa aprobó [HB 2005](#), conocido como Permiso Pagado de Oregón. Permiso Pagado de Oregón proporciona a los empleados tiempo libre pagado para ciertas condiciones familiares, médicas o relacionadas con la seguridad. Los empleados y empleadores contribuyen al programa para mantenerlo. Los empleadores también pueden optar por no participar en el programa si ofrecen a sus empleados un plan equivalente al Permiso Pagado de Oregón.

[SB 912](#) realiza cambios estatutarios al programa Permiso Pagado de Oregón en relación con los pagos en exceso, los cobros y las posibles sanciones por incumplimiento de los requisitos del plan equivalente. [SB 913](#) hace varios cambios técnicos al programa de Permiso Pagado de Oregón, incluyendo la modificación de los procedimientos para solicitar una audiencia y la divulgación de información confidencial. También cambia el máximo salarial fijo sujeto a las contribuciones de Permiso Pagado de Oregón para que coincida con la contribución del Seguro Social de EE.UU. y el límite de la base de beneficios.

[SB 999](#) hace varias modificaciones tanto al Permiso Pagado de Oregón como a OFLA. La medida define “one-year period” (“período de un año”) dentro de ambos programas para determinar la cantidad de permisos que una persona puede tomar dentro de un período de un año dentro de cada programa. También redefine “family member” (“miembro de la familia”) en OFLA y aclara el significado de “family member by reason of affinity” (“miembro de la familia por afinidad”) en cada programa. La medida también especifica que el permiso tomado bajo OFLA debe tomarse al mismo tiempo que el permiso bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica federal y el Permiso Pagado de Oregón.

Seguro de Desempleo

El programa Work Share se creó en 1983 en un esfuerzo para que las empresas evitaran los despidos, retuvieran el talento durante un descenso temporal del negocio y proporcionaran de forma continuada salarios reducidos más prestaciones por desempleo para complementar la reducción salarial. Con un plan Work Share aprobado, el empleador reduce las horas de trabajo de un grupo de trabajadores en lugar de reducir el número de trabajadores que emplea, y las prestaciones parciales del seguro de desempleo (UI por sus siglas en inglés) complementan los salarios reducidos de los trabajadores. Para poder participar en el programa Work Share, el empleador debe tener tres o más empleados, y éstos deben: tener derecho a prestaciones de desempleo, ver reducidas sus horas de trabajo en un 20% como mínimo y no más del 40%, estar plenamente disponibles para trabajar, haber trabajado ininterrumpidamente durante seis meses a tiempo completo o un año a tiempo parcial, y no ser trabajadores de temporada.

[HB 3331](#) modifica los requisitos para acceder a las prestaciones de Work Share. La medida elimina el requisito de que un empleado



afectado debe haber estado empleado de forma continua y haber trabajado para el empleador durante seis meses a tiempo completo o durante un año a tiempo parcial para tener derecho a las prestaciones de Work Share. La medida también expande el porcentaje de reducción de horas que un empleado puede trabajar para tener derecho a las prestaciones de Work Share a un mínimo del 10% y no más del 50%.

Salarios y Prestaciones

La tarifa salarial predominante (PWR por sus siglas en inglés) es el salario por hora, incluidas todas las prestaciones complementarias, que el Comisionado de la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI) determina que se paga en la localidad a la mayoría de los trabajadores empleados en un oficio u ocupación específica. [SB 594](#) expande la definición de obras públicas con los fines de pagar la PWR para incluir la demolición o eliminación de residuos peligrosos de una carretera, autopista, edificio, estructura o mejora de cualquier tipo que: una agencia pública contrate o lleve a cabo para servir al interés público; utilice \$750,000 o más en fondos de las agencias públicas; se produzca con o sin fondos de las agencias públicas en una propiedad de una universidad pública; o se produzca en un bien inmueble de una agencia estatal.

[HB 2057 A](#) (*no aprobado*) habría establecido la responsabilidad conjunta y solidaria entre un contratista y un subcontratista en un proyecto no PWR por salarios impagados. Bajo solicitud, se habría requerido que un subcontratista proporcionara los registros de nóminas certificados de contratista para determinar si el subcontratista pagó a los trabajadores en su totalidad, y si un subcontratista no proporcionara los registros, un contratista habría podido retener el pago.

[HB 4002](#) (2022) estableció un máximo de horas permitidas y requisitos salariales para las horas

extraordinarias de los trabajadores agrícolas de Oregón y un crédito tributario reembolsable contra los impuestos de ingresos personales y corporativos para compensar un porcentaje del costo adicional de los salarios por horas extraordinarias pagados por un negocio de producción de cultivos o animales. La medida requería que el Departamento de Agricultura de Oregón (ODA) y el Departamento de Desarrollo de Negocios de Oregón (OBDD) hicieran recomendaciones a la 82ª asamblea legislativa sobre el establecimiento de un subsidio, préstamo o programa de préstamos al que se asignarían 10 millones de dólares para proporcionar asistencia financiera a los empleadores para mitigar los costos de cumplimiento con los requisitos de compensación de horas extraordinarias. [HB 2058](#) establece el programa requerido. Ordena a la OBDD desarrollar y administrar un programa para proporcionar hasta \$40,000 de premios reembolsables a empleadores agrícolas para mitigar los costos asociados con el cumplimiento de los requisitos de compensación de horas extraordinarias agrícolas.

En 2021, la asamblea legislativa aprobó [HB 2818](#), que exime temporalmente las bonificaciones de contratación y retención de la definición de "compensation" ("compensación") a efectos de la ley de igualdad salarial ([ORS 652.210 a ORS 652.235](#), 2021). La exención se prolongó hasta el 28 de septiembre de 2022. [HB 3205 A](#) (*no aprobado*) habría ordenado al BOLI adoptar normas relativas a las leyes de equidad salarial de Oregón, incluida la aclaración del pago de las bonificaciones basados en factores de buena fe.

Compensación de los Trabajadores

El seguro de compensación de los trabajadores proporciona tratamiento médico y salarios perdidos a los empleados o a sus dependientes



cuando ocurren accidentes o enfermedades relacionados con el empleo. Los empleadores de Oregón están obligados a contratar un seguro de compensación para trabajadores o a autoasegurarse. La División de Compensación de los Trabajadores se encuentra en el Department of Consumer and Business Services (Departamento de Servicios al Consumidor y Empresas) y administra el sistema de compensación de los trabajadores de Oregón.

HB 3412 expande el acceso a los servicios médicos dentro del sistema de compensación del trabajador al permitir que los asociados médicos presten servicios médicos compensables y autoricen el pago de prestaciones por incapacidad temporal bajo las mismas normas que los enfermeros especializados en reclamos de compensación del trabajador.

La mayoría de los empleadores de Oregón deben permitir que un trabajador lesionado regrese a su antiguo puesto de trabajo cuando pueda hacerlo, o a puestos adecuados cuando el empleado no pueda desempeñar su antiguo puesto pero pueda realizar algún otro trabajo. Un empleado puede presentar una queja ante la Oficina de Trabajo e Industrias o presentar una demanda civil contra su empleador, si éste lo discrimina en la contratación o en otras condiciones de empleo porque el empleado ejerció sus derechos de compensación del trabajador. **HB 3471** considera una práctica laboral ilegal que un empleador ofrezca liquidar la totalidad o parte del reclamo de un trabajador por compensación del trabajador condicionado a que el trabajador entre en un acuerdo de no recontractación, o que un empleador negocie un acuerdo de liquidación condicionado a que un trabajador acepte una provisión de no recontractación.

Condiciones de Trabajo y Seguridad Laboral

La asamblea legislativa aprobó dos medidas para abordar la seguridad en el lugar laboral. La ley federal requiere sanciones civiles para las infracciones de los requisitos federales de seguridad o salud en el lugar de trabajo y que las sanciones civiles se ajusten a la inflación. La ley federal también permite a los estados gestionar sus propios programas de seguridad y salud ocupacional si dichos programas son tan eficaces como el plan federal de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Oregón gestiona su propio programa de seguridad y salud ocupacional desde 1973, cuando se aprobó la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregón.

La ley de Oregón regula cuándo el Director del Departamento de Servicios al Consumidor y Empresas (DCBS) puede entrar y realizar investigaciones en los lugares de empleo. **SB 592** especifica cuándo el director del DCBS puede realizar inspecciones exhaustivas de los lugares de empleo. También requiere inspecciones exhaustivas cuando la investigación de un accidente revele que una infracción causó o contribuyó a una muerte relacionada con el trabajo, o cuando se produzcan tres o más infracciones intencionadas o repetidas en un periodo de un año en un lugar de trabajo. La medida también establece sanciones civiles mínimas y máximas para determinadas infracciones y requiere que el director ajuste anualmente las sanciones civiles.

Es ilegal que un empleador despidiera o discrimine de cualquier otro modo a un empleado o posible empleado por haber ejercido sus derechos en virtud de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregón. **SB 907** también considera una práctica laboral ilegal que un empleador despidiera o discrimine a un empleado o posible empleado por negarse a exponerse a sufrir lesiones graves o la muerte.



a causa de una situación peligrosa en su lugar de empleo cuando no existan alternativas razonables y la persona actúe de buena fe.

Personal

Whitney Perez, Analista Legislativo

Erin Seiler, Analista Legislativo

Oficina de Política Legislativa e Investigación

Capitolio del Estado de Oregón | (503) 986-1813 | www.oregonlegislature.gov/lpro

Tenga en cuenta que la Oficina de Política Legislativa e Investigación proporciona investigación centralizada y no partidista y análisis de temas para el poder legislativo de Oregón. La Oficina de Política Legislativa e Investigación no proporciona asesoramiento jurídico. Los resúmenes legislativos contienen información general actualizada desde la fecha de su publicación. Las medidas adoptadas posteriormente por los poderes legislativo, ejecutivo o judicial pueden afectar a su exactitud.

