

PREDICTIVE SCHEDULING

- **Your employer must give you a work schedule in writing at least 14 calendar days in advance.** It must be posted and easily visible and include all work shifts/on-call shifts. You may decline shifts that are not included in the written work schedule.
- **You have the right to rest between shifts.** Unless you request or agree to it, you can't be scheduled to work during the first 10 hours after the previous calendar day's work or on-call shift OR the first 10 hours following the end of work that spanned two calendar days. **If you are scheduled for a back to back shift within 10 hours, your employer must pay you time-and-a-half your regular pay rate.**
- **Your employer must pay you additional compensation if they change your schedule less than 14 days ahead the start of the schedule.** If you request to work additional shifts or make changes, this extra pay is not required. Other exceptions include changes of less than 30 minutes, disciplinary suspensions, staff shortages, if you agree to be on the voluntary standby list, and a few others. Learn more at oregon.gov/boli.
 - **You must get an extra hour of pay at your regular rate plus wages earned if your employer** adds more than 30 minutes of work to your shift, changes the date, start time, or end time of your shift with no loss of hours, or schedules you for an extra work or on-call shift
 - **You must get one-half of your regular rate of pay, per hour, for each scheduled hour that you do not work if your employer** subtracts hours from your shift before or after you report for duty, changes the date or start time/end time of your shift resulting in a loss of hours, cancels your shift, or does not ask you to work when you are scheduled for an on-call shift
- **You have the right to provide input into your schedule.** You may identify limitations or changes in your availability including child care needs. You may request not to be scheduled for work shifts during certain times or at certain locations. Your employer is not required to grant your requests, but they may not retaliate against you for making them.
- **When you're hired:** Your employer must give you a written estimate of your work schedule that includes the average number of hours you can expect to work and if/how you will be expected to work on-call shifts.
- **Voluntary standby list:** Your employer must give you information about their voluntary standby list, which is an opt-in list they can keep of people willing to work additional hours due to unanticipated customer needs or unexpected absences.

Retail, hospitality, and food services employers must follow predictive work schedule rules if they employ at least 500 workers worldwide. This law applies to workers whose work is related to retail, hospitality, and food service. Temporary or leased workers and exempt salaried workers are not covered by this law.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844

Email: BOLI_help@boli.oregon.gov

Web: oregon.gov/boli

Se habla español.

OREGON
BUREAU OF
LABOR &
INDUSTRIES

OREGON LAWS
Protect You At Work
July 2022 - June 2023

PROGRAMACIÓN PREDICTIVA

- **Su empleador debe darle un horario de trabajo por escrito con al menos 14 días por adelantado.** Debe estar publicado y ser fácilmente visible e incluir todos los turnos de trabajo / turnos de guardia. Puede rechazar los turnos que no están incluidos en el horario de trabajo escrito.
- **Usted tiene derecho a descansar entre turnos.** A menos que lo solicite o lo acepte, no se le puede programar para trabajar durante las primeras 10 horas después del día de trabajo anterior, o del turno de guardia, o de las primeras 10 horas después de dos días de trabajo anteriores. **Si está programado para un turno de atrás a atrás dentro de las 10 horas, su empleador debe pagarle una vez y media la tasa regular.**
- **Su empleador debe pagarle una compensación adicional si cambia su horario con menos de 14 días antes del inicio del horario de turnos.** Si usted solicita trabajar turnos adicionales o hacer cambios, este pago adicional no es necesario. Otras excepciones incluyen cambios de menos de 30 minutos, suspensiones disciplinarias, escasez de personal, si acepta estar en la lista de espera voluntaria y algunas otras. Obtenga más información en oregon.gov/boli.
 - **Debe recibir una hora adicional de pago a su tasa regular más del salario ganado si su empleador** agrega más de 30 minutos de trabajo a su turno, cambia la fecha de su turno, cambia la hora de inicio de su turno, o cambia la hora de finalización de su turno sin pérdida de horas, o cambia su horario por trabajo extra o turno de guardia.
 - **Debe recibir la mitad de su tasa de pago regular, por hora, por cada hora programada que no trabaje si su empleador** le quita horas de su turno antes o después de que se presente a trabajar, cambia la fecha o la hora de inicio / finalización de su turno resultando en una pérdida de horas, cancela su turno o no le pide que trabaje cuando está programado para un turno de guardia.
- **Usted tiene el derecho de proporcionar información sobre su horario.** Puede identificar limitaciones o cambios en su disponibilidad, incluidas las necesidades de cuidado infantil. Puede solicitar que no se le programe turnos de trabajo durante ciertos horarios o en ciertos lugares. Su empleador no está obligado a conceder sus solicitudes, pero no puede tomar represalias contra usted por hacerlas.
- **Cuando lo contraten:** Su empleador tiene que darle una estimación por escrito de su horario de trabajo y debe incluir el promedio de horas que puede esperar trabajar y si se le espera que trabaje en turnos de guardia y cómo.
- **Lista de espera voluntaria:** Su empleador debe brindarle información sobre la lista de espera voluntaria, que es una lista de participación voluntaria que puede mantener de personas dispuestas a trabajar horas adicionales debido a necesidades imprevistas del cliente o ausencias inesperadas.

El sector minorista, hostelería y servicios alimentarios deben seguir las reglas de programación de horarios de trabajo predictivo si emplean al menos 500 trabajadores en todo el mundo. Esta ley se aplica a los trabajadores cuyo trabajo está relacionado con el comercio minorista, la hostelería y el servicio de alimentos. Los trabajadores temporales o arrendados y los trabajadores exentos de salarios no están cubiertos por esta ley.

CONTÁCTENOS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo andamal, llámenos. El Departamento de Labor e Industrias está aquí.

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.

OREGON
BUREAU OF
LABOR &
INDUSTRIES

LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo
julio 2022 - junio 2023



TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera

OR ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 63127-072022

