OREGON

OREGON & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OR50
Compliance Code: OR-1224-F04 • Check Compliance By Scanning Here

OREGON FAMILY LEAVE

You can take time off for pregnancy disability, bereavement or to provide home care for your child under the Oregon Family Leave Act (OFLA).

- **This time is protected, but often unpaid unless you have vacation, sick, or other paid leave available.** However, while on OFLA leave, your employer must let you use any vacation, sick, or other paid leave you have accrued. OFLA leaves are separate from Paid Leave Oregon benefits.
- OFLA applies to employers with 25 or more employees.
- To be eligible, you must have worked an average of 25 hours per week for 180 days. A separation from employment or removal from the schedule for up to 180 days does not count against eligibility. (During a public health emergency, eligibility starts at just 30 days working 25 or more hours per week.)
- You can take up to a total of 12 weeks of time off per year for any of these reasons.
  - » **Providing care to your child related to an illness, injury or conditions that requires home care** or when your child's school or child care provider is closed as a result of a public health emergency.
  - » **Bereavement** (up to up to two weeks) for the death of an individual related by blood or affinity.
  - » Through 2024, you can also take up to two additional weeks for the legal process required for foster child placement or adoption.
  - » **Pregnancy disability leave** In addition to leave for the other reasons listed here, you can take up to 12 additional weeks of time off per year for pregnancy disability before or after the birth of child or for prenatal care.
- Your employer must keep giving you the same health insurance benefits as when you are working. When you come back you must be returned to your former job or a similar position if your old job no longer exists.
- Military family leave (up to 14 days) is also available if your spouse is a service member who has been called to active duty or is on leave from active duty.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

PAID LEAVE

Paid Leave Oregon | What you need to know

Paid Leave Oregon serves most employees in Oregon by providing paid leave for the birth, foster care placement, or adoption of a child, a serious illness of yours or a loved one, or if you or your child experience sexual assault, domestic violence, harassment, bias crimes, or stalking.

What benefits does Paid Leave Oregon provide and who is eligible?
Employees in Oregon that have earned at least $1,000 in their base year may qualify for up to 12 weeks of paid family, medical or safe leave in a benefit year. While on leave, Paid Leave pays employees a percentage of their wages. Benefit amounts depend on what an employee earned in their base year. See the Paid Leave website for a definition of base year.

Who pays for Paid Leave Oregon?
Employees and employers contribute to Paid Leave Oregon through payroll taxes. Contributions are calculated as a percentage of wages and your employer will deduct your portion of the contribution rate from your paycheck.

When do I need to tell my employer about taking leave?
If your leave is foreseeable, you must give notice to your employer at least 30 days before starting paid family, medical or safe leave. If you don't give the required notice, Paid Leave Oregon may reduce your first weekly benefit by 25%.

How do I apply for Paid Leave?
If your employer participates in the state program, you can apply for leave with Paid Leave benefits online at frances.oregon.gov or download a paper application at paidleave.oregon.gov. If The Oregon Employment Department (OED) denies your benefits, you can appeal the decision.

What are my rights?
If you are eligible for paid leave, your employer can't prevent you from taking it. Your job is protected while you take paid leave if you have worked for your employer for at least 90 consecutive days. You won't lose your pension rights while on leave and your employer must keep giving you the same health benefits as when you are working.

How is my information protected?
Any health information related to family, medical or safe leave that you choose to share with your employer is confidential and can only be released with your permission, unless the release is required by law.

What if I have questions about my rights?
It is unlawful for your employer to discriminate or retaliate against you because you asked about or claimed paid leave benefits. If your employer isn't following the law, you have the right to bring a civil suit in court or to file a complaint with the Oregon Bureau of Labor & Industries (BOLI). You can file a complaint with BOLI online, via phone or email:

Web: www.oregon.gov/boli
Call: 971-245-3844
Email: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department

Learn more about Paid Leave Oregon
Web: paidleave.oregon.gov **Call:** 833-854-0166 **Email:** paidleave@oregon.gov

Paid Leave Model Notice Poster EN 12/23

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EMPLOYEE RIGHTS | EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.
EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.
EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.
ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD WH1462 REV 02/22

BREAKS & MEALS + OVERTIME PAYCHECKS

Your employer is required to give you breaks where you have no work responsibilities. There are specific rules about overtime pay and paychecks.

BREAKS & MEALS

- For each 8 hour work shift you get these breaks free from work responsibilities:
  - » Two **10** minute paid rest breaks (15 minutes if you are under 18)
  - » One **30** minute unpaid meal break (generally during the two hours after your third hour of work)
- You also get reasonable breaks as needed to express milk (and a private space that is not a bathroom to pump) until your child reaches 18 months of age.
- If your shift is longer or shorter than 8 hours, refer to the chart here or visit oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx for more information.

Shift Length	Rest Breaks	Meal Breaks
2 hrs or less	0	0
2 hrs 1 min - 5 hrs 59 min	1	0
6 hrs	1	1
6 hrs 1 min - 10 hrs	2	1
10 hrs 1 min - 13 hrs 59 min	3	1
14 hrs	3	2
14 hrs 1 min - 18 hrs	4	2

OVERTIME & PAYCHECKS

- You must receive overtime pay at 1.5 times your regular pay rate for hours you work over 40 in a workweek (or over 55 if you work in agriculture— over 48 beginning January 1, 2025). Exceptions are limited.
- Daily overtime also applies in some industries including manufacturing establishments and seafood processing. Special overtime rules also apply to certain work contracted for by government agencies, public works projects, canneries and some hospital employees.
- Regular paydays are required by law. You must receive a paycheck at least every 35 days. Your employer must provide you with a detailed paystub.
- If you are fired or permanently laid off, you must get your last paycheck by the end of the next business day.
- If you quit with at least 48 hours' notice, you must get your last paycheck on your last day of employment. If you do not give 48 hours' notice, you must get your last paycheck within 5 business days or the next payday, whichever is first.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.
For information, please contact
The Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices Office at 800-255-7688.

OREGON MINIMUM WAGE

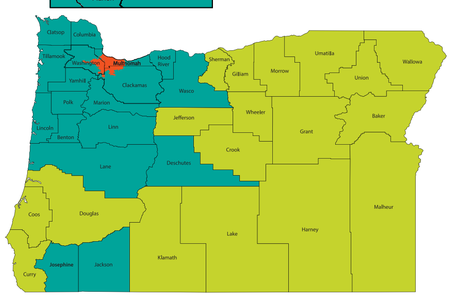
You must be paid at least minimum wage.
The rate depends on where you work.

$14.70 per hour
Standard
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

★ For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, you should make the Portland Metro Area rate. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, you should make the Standard rate. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary

$15.95 per hour
Portland Metro Area
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$13.70 per hour
Nonurban Counties
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler



- **Every worker must be paid at least minimum wage.** Few exceptions apply.
- The minimum wage goes up every year. These rates are in effect from July 1, 2024 to June 30, 2025. The next minimum wage increase is on July 1, 2025.
- **Using tips to cover minimum wage is illegal in Oregon.**
- Deductions are allowed if legally required (like taxes) or if you agree in writing and the deduction is for your benefit. Your paycheck must show this information.
- If you make close to minimum wage, you may qualify for the Earned Income Tax Credit. Visit eitcoutreach.org

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

AGRICULTURAL WORKERS

- **In general, agricultural workers must be paid at least the minimum wage**. The rate depends on where you work. There are some limited exceptions to minimum wage for agricultural workers
- **Effective January 1, 2023, agricultural workers also earn overtime** for hours worked over 55 in a work week (over 48 in a workweek beginning January 1, 2025).
- For each 8-hour work shift, you get two 10 minute paid rest breaks (15 minutes if you are under 18) and one 30 minute unpaid meal break free from work responsibilities
- **If you are terminated as a seasonal farmworker, you must be paid immediately** (or by noon on the following day IF the harvest season has ended and you are living in a farmworker labor camp owned by your employer at no cost until wages are paid.) If you quit with less than 48 hours' notice, you must be paid within 48 hours or on the next scheduled payday, whichever is first.
- Minors under 18 years of age may work in non-hazardous farm jobs outside of school hours. Minors 14 through 17 years of age who operate power driven farm machinery or ride in or on machinery must obtain a certificate of training and the employer must obtain an employment certificate. Employers must obtain a permit to employ minors under the age of 14.

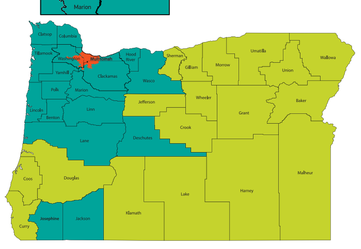
July 1, 2024 - June 30, 2025

$14.70 per hour
Standard
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

★ For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, you should make the Portland Metro Area rate. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, you should make the Standard rate. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary

$15.95 per hour
Portland Metro Area
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$13.70 per hour
Nonurban Counties
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow,Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler



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: ag.overtime@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

OREGON LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

SEXUAL HARASSMENT + DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

Oregon laws protect your right to work free from harassment. They also require your employer to provide supports if you are a victim of domestic violence.

SEXUAL HARASSMENT

- You have the right to a workplace free from **harassment, discrimination**, and sexual assault. Your employer must have a policy to reduce and prevent these violations and make it available to employees within the workplace.
- **Sexual harassment** can look like unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or conduct of a sexual nature (verbal, physical, or visual), that is directed toward an individual. It can also include unwanted sexual conduct that occurs through digital or electronic communications.
- It can also include conduct that is not sexual but is gender-related. Sexual harassment can be targeted toward someone of the same or different sex or gender.
- **Discrimination** because of race, color, sex, sexual orientation, national origin, religion, marital status, uniformed service, disability, or age is illegal.

DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

- If you experience domestic violence, harassment, sexual assault, bias crime, or stalking (or if you are a parent or guardian of a victim), **your employer must make reasonable changes to support your safety.**
- These changes might include: a transfer, reassignment, modified schedule, unpaid leave, changed work phone number, changed work station, installed lock, new safety procedure, or other adjustment after threatened or actual events.
- You can also take protected leave to find legal or law enforcement assistance, get medical treatment for injuries or mental health support, move or change your living situation, and more.
- Your employer must keep all documents and information confidential.
- You can't be fired, suspended, retaliated or discriminated against in any way because you are a victim.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE $7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least $2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least $2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD WH1088 REV 04/23

NO SMOKING NOTICE

NO SMOKING OR VAPING WITHIN 10 FEET

Under Oregon's Indoor Clean Air Act this business is smoke, aerosol and vapor free (ORS 433.835-870). Smoking, aerosolizing or vaporizing of inhalants is not allowed within 10 feet of building entrances, exits, windows, accessibility ramps and air intake vents.

For information and complaints:
1-866-621-6107 or http://healthoregon.org/morefreshair
Want to quit smoking?
1-800-QUIT-NOW (800-784-8669)
or 1-855-DEJELO-YA (Español)

SMOKEFREE oregon

WORKPLACE MEETINGS

NOTICE TO EMPLOYEES REGARDING WORKPLACE MEETINGS

Effective January 1, 2010, an employer or an employer's agent, representative or designee may not discharge, discipline or otherwise penalize or threaten to discharge, discipline or otherwise penalize or take any adverse employment action against an employee:
(a) Who declines to attend or participate in an employer-sponsored meeting or communication with the employer or the agent, representative or designee of the employer if the primary purpose of the meeting or communication is to communicate the opinion of the employer about religious or political matters;
(b) As a means of requiring an employee to attend a meeting or participate in communications described in paragraph (a) of this subsection; or
(c) Because the employee, or a person acting on behalf of the employee, makes a good faith report, orally or in writing, of a violation or a suspected violation of this section. This paragraph does not apply if the employee knows that the report is false.

An aggrieved employee may bring a civil action to enforce this section no later than 90 days after the date of the alleged violation in the circuit court of the judicial district where the violation is alleged to have occurred or where the principal office of the employer is located.
Note: This law does not prohibit an employer from offering meetings, forums or other communications about religious or political matters for which attendance or participation is strictly voluntary.

Revised 01/2010

WORKPLACE ACCOMMODATIONS NOTICE

_____ (Company Name) is an equal opportunity employer and does not discriminate on the basis of race, religion, color, sex, age, national origin, disability, veteran status, sexual orientation, gender identity, gender expression or any other classification protected by law.

_____ (Company Name) will make reasonable accommodations for known physical or mental disabilities of an applicant or employee as well as known limitations related to pregnancy, childbirth or a related medical condition, such as lactation, unless the accommodation would cause an undue hardship. Among other possibilities, reasonable accommodations could include:

- Acquisition or modification of equipment or devices;
- More frequent or longer break periods or periodic rest;
- Assistance with manual labor
- A reasonable period of leave; or
- Modification of work schedules or job assignments.

Employees and job applicants have a right to be free from unlawful discrimination and retaliation.

This includes discrimination because of pregnancy, childbirth and related medical conditions.

For this reason, _____ (Company Name) **will not:**

- Deny employment opportunities on the basis of a need for reasonable accommodation.
- Deny reasonable accommodation for known limitations, unless the accommodation would cause an undue hardship.
- Take an adverse employment action, discriminate or retaliate because the applicant or employee has inquired about, requested or used a reasonable accommodation.
- Require an applicant or an employee to accept an accommodation that is unnecessary.
- Require an employee to take family leave or any other leave, if the employer can make reasonable accommodation instead.

To request an accommodation or to discuss concerns or questions about this notice, please contact any one of our supervisors or

_____ (Contact) in the human resources department.

[*Provide multiple ways for employees to reach out with requests or concerns.*]

Rev. February 2023 — Alternate format available on request

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYERS
RE: UNEMPLOYMENT INSURANCE

Employers with at least a $225 payroll in a calendar quarter and employers with one or more workers during 18 different weeks in a calendar year. The Employment Department automatically sends this notice after an account is set up or reopened, and employers can order a duplicate if necessary. When ordering a duplicate, employers should have their business identification number ready when they call. Contact:

Employment Department - Unemployment Insurance Tax Unit
875 Union Street N.E., Salem, OR 97311
Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS
RE: WORKERS' COMPENSATION

The Workers' Compensation Division issues this notice after it receives the "Guaranty Contract" from the insurer. Employers should receive this notice after purchasing workers' compensation insurance. Employers not receiving the notice or requiring a duplicate notice should call the Workers' Compensation Division. Contact:

Department of Consumer and Business Services,
350 Winter Street N.E., Room 21, Salem, OR 97310
503-947-7815

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

_____
(Company Name)

Shall be as follows:

☐ *Weekly* ☐ *Bi-Weekly* ☐ *Monthly* ☐ *Other* _____

By: _____ *Title:* _____

WITHHOLDING STATUS

YOU MAY NEED TO CHECK YOUR WITHHOLDING

Since you last filed form W-4 with your employer did you...
- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?

Were there major changes to...
- Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer "YES"...
To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new form W-4.
See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676.
Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, How Do I Adjust My Tax Withholding?, or use the Withholding Calculator at ***www.irs.gov/individuals*** on the IRS website.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov
Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

YOUR RIGHTS UNDER USERRA
THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS
You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:
- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION
If you:
- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:
- initial employment; • reemployment; • retention in employment;
- promotion; or • any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION
- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT
- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

Publication Date — May 2022

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 · U.S. Department of Justice · Office of Special Counsel · ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

FMLA - FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave? The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees. Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:
- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember. You have the right to use FMLA leave in **one block of time.** When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information. FMLA leave is **not paid leave,** but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.
Am I eligible to take FMLA leave? You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:
- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.
You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:
- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave? Generally, **to request FMLA leave you must:**
- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave. Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency. The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights. State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.
What does my employer need to do? If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**
- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation. After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**
- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?
Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more. If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**

SCAN ME

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
WH1420 REV 04/23

SICK TIME

All Oregon workers get protected sick time. If you work for an employer with 10 or more employees (6 or more if they have a location in Portland), **you get paid sick time.**

- **Your employer must give you sick time.** You get at least 1 hour of protected sick time for every 30 hours you work up to at least 40 hours a year.
- **You can use sick time for many reasons** including if you (or a family member) are sick, injured, experiencing mental illness, or need to visit the doctor. Also covered: bereavement, parental leave, and leave to care for a child whose school or place of care is closed for a public health emergency.
- Your employer must pay you your regular wage when you take sick time if they have 10 or more employees (6 or more if they have a location in Portland). Otherwise, your sick time is protected but unpaid.
- You can start taking protected sick time after you've worked for at least 90 days. Your employer must regularly let you know how much sick time you have earned. (At least every three months.)

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

EQUAL PAY

Your employer must pay you the same as your coworkers doing similar work.

- **It's illegal for your employer to pay you less than someone else because of your gender, race, veteran status, disability, age, color, religion, national origin (including language), marital status, sexual orientation, or pay history.**
- Different pay may be allowed if there is system based on specific factors named in the law including one or more of the following: seniority, merit, a system that measures earnings by quantity or quality of production, workplace location, travel, education, training, or experience.
- **You're also protected during the hiring process:**
  - » Employers cannot ask for your salary/pay history before they make an offer of employment
  - » Employers cannot screen job applicants based on current or past salary/pay history
  - » Employers cannot determine compensation for a job based on the pay history of a potential new employee (not including internal transfers)
- Your employer can't use pay cuts to make your pay equal with other employees.
- If you need to, you can file a complaint at **oregon.gov/boli.** You could get back pay and the pay difference you are owed going forward.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: **Workplace Discrimination is Illegal**

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?
- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?
- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?
Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:
- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?
All aspects of employment, including:
- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?
Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Call 1–800–669–4000 (toll free)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at *www.eeoc.gov/field-office*)

E-Mail *info@eeoc.gov*

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at *www.eeoc.gov*.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:
Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.
Asking About, Disclosing, or Discussing Pay Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.
Disability Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.
Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and

OREGON

OREGON & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OR50SP
Compliance Code: OR-1224-E04 • Check Compliance By Scanning Here

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

La Ley de licencia familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act, OFLA, por sus siglas eninglés) le permite ausentarse por incapacidad por embarazo, duelo o para cuidar a su hijo en casa.

- **Este es un tiempo protegido, pero regularmente no es pagado, a menos que dispongade vacaciones, esté enfermo u otra licencia de ausencia con goce de sueldo.** Sin embargo, con la licencia OFLA, su empleador debe permitirle utilizar los días de vacaciones, la licencia por enfermedad, u otras licencias de ausencia con goce de sueldo que haya acumulado. Las licencias OFLA son independientes de los beneficios de las licencias deausencia con goce de suelo de Oregon.
- La OFLA aplica para los empleadores con 25 o más empleados.
- Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de 25 horas semanales durante180 días. La terminación de la relación laboral o retirarse del programa durante un máximo de180 días no se considera al momento de determinar los requisitos. (Durante una emergenciade salud pública, la elegibilidad comienza con solo 30 días trabajando 25 o más horas a lasemana).
- Puede tomar hasta 12 semanas de licencia al año para:
  - » **Cuidar a su hijo cuando esté enfermo, tenga una lesión o una afección que requiera atención en casa** o cuando la escuela o guardería de su hijo esté cerrada como consecuencia de una emergencia de salud pública.
  - » **Sobrellevar el duelo** (máximo dos semanas) por el fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad.
  - » Hasta 2024, también puede tomar hasta dos semanas más para el proceso legal necesario para la colocación o adopción de un niño de acogida.
  - » **Una licencia por incapacidad por embarazo** Además de la licencia por los otros motivos aquí indicados, puede tomar hasta 12 semanas más de licencia al año por incapacidad por embarazo antes o después del nacimiento de su hijo o paracuidados prenatales.
- Su empleador debe continuar ofreciéndole los mismos beneficios del seguro médico quetenía cuando trabajaba. Cuando vuelva, debe reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo o a un puesto similar si su antiguo puesto ya no existe.
- También puede disfrutar de una licencia familiar militar (de hasta 14 días) si su cónyuge es un miembro del servicio militar que esté en servicio activo o se encuentre de licencia del servicio activo.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.
Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "Sí"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.
Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.
Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.
PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.
EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.
DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.
CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA
REV 02/22

LCOMIDAS Y DESCANSOS + HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

Su empleador está obligado a proporcionarle descansos en los cuales no tenga responsabilidades laborales. Existen reglas específicas sobre el pago de horas extras y los cheques salariales.

COMIDAS Y DESCANSOS

- Por cada turno de trabajo de 8 horas, tiene derecho a estos descansos de Comidas libres de responsabilidades laborales:
  - » Dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años)
  - » Un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades laborales para que pueda comer.(generalmente durante las dos horas después de su tercera hora de trabajo)
- También tiene descansos razonables, según sea necesario, para extraer leche materna (y un espacio privado, no un baño, para que pueda hacerlo) hasta que su hijo alcance los 18 meses de edad.
- Si su turno es más largo o más corto que 8 horas, consulte el gráfico aquí o visite oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx para obtener más información.

Shift Length	Rest Breaks	Meal Breaks
2 horas o menos?	0	0
2 horas 1 minuto - 5 horas 59 minutos	1	0
6 horas	1	1
6 horas 1 minuto - 10 horas	2	1
10 horas 1 minuto - 13 horas 59 minutos	3	1
14 horas	3	2
14 horas 1 minuto - 18 horas	4	2

HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

- Debe recibir pago de horas extras a 1.5 veces su tarifa regular de pago por las horas que trabaje que superen las 40 horas en una semana laboral (o más de 55 si solo trabaja en agricultura —más de 48 a partir del 1 de enero de 2025). Las excepciones son limitadas.
- Las horas extras diarias también se aplican en algunas industrias, incluidas las fábricas manufactureras y el procesamiento de mariscos.También se aplican reglas especiales de horas extras a ciertos trabajos contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, enlatadoras y algunos empleados de hospitales.
- La ley exige días de pago regulares. Debe recibir un cheque salarial como mínimo cada 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de sueldo detallado.
- Si fue despedido, si usted es despedido temporal o permanentemente, debe recibir su último cheque de pago salarial para el final del siguiente día hábil.
- Si usted renuncia a su trabajo con al menos 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago salarial en su último día de empleo. Si no proporciona un aviso con 48 horas de antelación, debe recibir su último cheque de pago salarial en un plazo de 5 días hábiles o en el próximo día de pago, lo que ocurra primero.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.
Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

SALARIO MÍNIMO

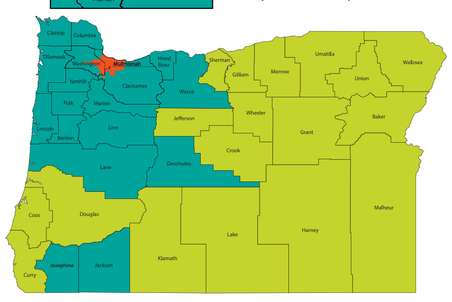
Se le debe pagar al menos el salario mínimo.
La tasa depende de dónde trabaja.

$14.70 por hora
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de
★ Clackamas, Multnomah, y Washington

$15.95 por hora
Área metropolitana de Portland
★ Clackamas, Multnomah, y Washington

$13.70 por hora
Condados no urbanos
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

★ Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la tasa del área metropolitana de Portland. Si trabaja FUERA dellímite de crecimiento urbano, debe aplicar la tasa estándar. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary



- **A cada trabajador se le debe pagar al menos el salario mínimo.** Existen pocas excepciones.
- El salario mínimo aumenta cada año. Estas tasas estarán vigentes del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2025.
- **Pagar el salario mínimo con propinas es ilegal en Oregon.**
- Las deducciones están permitidas si son legalmente requeridas (como los impuestos) o si ustedestá de acuerdo por escrito y la deducción es para su propio beneficio. Su cheque salarial debe mostrar esta información.
- Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitcoutreach.org

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.
Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

TRABAJADORES AGRÍCOLAS

- **En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo.** La tasa depende de dónde trabaje.Existen algunas excepciones limitadas al salario mínimo para los trabajadores agrícolas.
- **A partir del 1 de enero de 2023, los trabajadores agrícolas también cobrarán horas extra** si sobrepasan las 55 horas trabajadas en una semana laboral (más de 48 en una semana laboral a partir del 1 de enero de 2025).
- Por cada turno de trabajo de 8 horas, usted tiene derecho a dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años) y a un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades laborales para que pueda comer.
- **Si es un trabajador agrícola temporal y lo despiden, se le debe pagar inmediatamente** (o antes delmediodía del día siguiente Sl la temporada de cosecha ya terminó y usted está viviendo en un campamentode trabajadores agrícolas que sea de su empleador, sin costo alguno, hasta que se le pague el salario).Si renuncia con menos de 48 horas de antelación, se le debe pagar en un plazo de 48 horas o el siguiente día de pago previsto, lo que ocurra primero.
- Los menores de 18 años pueden trabajar en labores agrícolas no peligrosas fuera del horario escolar. Los menores de 14 a 17 años que manejen maquinaria agrícola motorizada o viajen en ella deben obtener un certificado de capacitación y el empleador debe obtener un certificado de contratación. Los empleadores deben obtener un permiso para contratar a menores de 14 años.

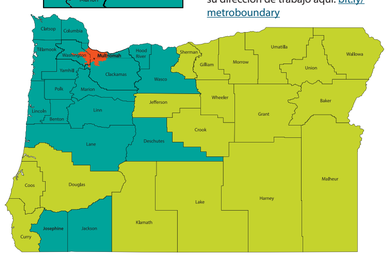
1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025

$14.70 por hora
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de
★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

$15.95 por hora
Área metropolitana de Portland
★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

$13.70 por hora
Condados no urbanos
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow,Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

★ Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la tasa del área metropolitana de Portland. Si trabaja FUERA dellímite de crecimiento urbano, debe aplicar la tasa estándar. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary



COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.
Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico: ag.overtime@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

ACOSO SEXUAL + PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar sin persecución o hostigamiento. También requieren que su empleador brinde apoyo si es víctima de violencia doméstica.

ACOSO SEXUAL

- Usted tiene derecho a un lugar de trabajo libre de **acoso, discriminación**, y agresión sexual. Su empleador debe tener una política para reducir y prevenir estas violaciones y ponerla a disposición de los empleados en el lugar de trabajo.
- **El acoso sexual** pueden parecer insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual (verbal, física o visual), que se dirigen hacia un individuo. Asimismo, puede incluir conductas sexuales no deseadas que ocurren a través de comunicaciones digitales o electrónicas.
- También puede incluir conductas que no sean sexuales pero que estén relacionadas con el género. El acoso sexual puede ser dirigido hacia alguien del mismo o diferente sexo o género.
- **La discriminación** por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, servicio uniformado, discapacidad o edad es ilegal.

PROTECCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Si usted es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delito por prejuicio o acecho (o si es padre o guardián de una víctima), **su empleador debe realizar cambios razonables para apoyar su seguridad.**
- Esto puede implicar: traslado, reasignación, modificación en el horario, licencia no paga, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de lugar de trabajo, instalación de candado o cerrojo, nuevo procedimiento de seguridad u otro ajuste después de amenazas o eventos reales.
- También puede tomarse licencia protegida para buscar asesoramiento legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo de salud mental, mudarse o cambiar su situación de vida, entre otros.
- Su empleador debe conservar todos los documentos e información de manera confidencial.
- No pueden despedirlo, suspenderlo, tomar represalias contra usted o discriminarlo de ninguna manera porque sea una víctima.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.
Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.
TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaria de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.
CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.
EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.
CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.
INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA
REV 04/23

NO FUMAR NI HECHAR HUMO EN UN RADIO DE 10 PIES

Baja la Ley de Aire en Interiores Limpio de Oregon este negocio es libre de humo, aerosol y vapor (ORS 433.835-870). Se prohibe fumar, usar aerosoles y vaporear inhalantes dentro de una distancia de 10 pies de las entradas, salidas, ventanas, rampas de acceso y respiraderos.

Para mayor información y quejas:
1-866-621-6107 o http://healthoregon.org/morefreshair
¿Quiere dejar de fumar?
1-800-QUIT-NOW (800-784-8669)
o 1-855-DEJELO-YA (Español)

SMOKEFREE oregon

AVISO A LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN CON LAS REUNIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

A partir de enero 1 de 2010, un empleador o un agente del empleador, su representante o designado no pueden despedir, sancionar ni penalizar de alguna forma, ni amenazar con despido, sanción ni cualquier otra penalización ni tomar una acción laboral adversa contra un empleador:
(a) Que se rehúse a atender o participar en una reunión organizada por el empleador o una comunicación con el empleador o su agente, representante o designado si el principal propósito de la reunión o comunicación es el de informar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
(b) Como un medio para exigir al empleado que asista o participe en comunicaciones como las descritas en el parágrafo (a) o esta subsección; o
(c) Porque el empleado, o una persona que actúe en su nombre, hace un reporte de buena fe, oralmente o por escrito, sobre una violación o supuesta violación a esta sección. Este parágrafo no aplica si el empleado sabe que el reporte es falso.

Un empleado agraviado puede presentar una acción civil para hacer cumplir esta sección durante los 90 días siguientes a la fecha de la supuesta violación en la corte del circuito del distrito judicial en donde se alega que ha ocurrido la violación o en donde están ubicadas las oficinas principales del empleador.
Nota: Esta ley no prohíbe que un empleador lleve a cabo reuniones, foros u otras comunicaciones sobre asuntos religiosos o políticos para las cuales la asistencia o participación es estrictamente voluntaria.

Revised 01/2010

AVISO SOBRE ADAPTACIONES RAZONABLES

_____ es un empleador
empleador
que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina por motivos de raza, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

_____ provee adaptaciones
empleador
razonables para las discapacidades físicas o mentales conocidas de un solicitante o empleado, así como las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, como la lactancia, a menos que la adaptación cause una carga excesiva. Entre otras posibilidades, las adaptaciones razonables podrían incluir:
- Adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
- Períodos de descanso más frecuentes o prolongados o descanso periódico;
- Apoyo con el trabajo manual;
- Períodos razonables de licencia; o
- Modificación de horarios de trabajo o asignaciones de trabajo.

Los empleados y los solicitantes de empleo tienen derecho a no sufrir discriminación ni represalias.

Esto incluye discriminación por motivos del embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Por esta razón, _____ **no:**
empleador
- Negará oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de ajustes razonables.
- Negará adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause una carga excesiva.
- Tomará medidas laborales adversas, discriminará o tomará represalias porque el solicitante o el empleado preguntó, solicitó o utilizó una adaptación razonable.
- Exigirá que un solicitante o empleado que acepte una adaptación que sea innecesaria.
- Exigirá a un empleado que se tome una licencia familiar o cualquier otra licencia, si el empleador puede proveer adaptaciones razonables en su lugar.

Para solicitar una adaptación o discutir inquietudes o preguntas sobre este aviso, comuníquese con cualquiera de nuestros supervisores o

_____ en el departamento de recursos humanos.
contacto

[Proporcione varias formas para que los empleados se comuniquen con usted.]

Rev. febrero de 2023 — Disponible al pedido en formato alternativo

AVISO A LOS PATRONES
RE: LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La División de Compensación de los Trabajadores publica este aviso después de que esto recibe "el Contrato de Garantía" del asegurador. Los patrones deberían recibir este aviso después de los trabajadores adquisitivos seguro de accidentes de trabajo. Los patrones que no reciben el aviso o requerimiento de un aviso doble deberían llamar la División de Compensación de los Trabajadores.

Póngase en contacto:
Department of Consumer and Business Services,
350 Winter Street N.E., Room 21, Salem, OR 97310
503-947-7815

AVISO A LOS PATRONES
RE: SUBSIDIO DE PARO

Patrones con al menos una nómina de 225 dólares en un cuarto calendario y patrones con uno o varios trabajadores durante 18 semanas diferentes en año civil. El Departamento de Empleo automáticamente envía este aviso después de que una cuenta es establecida o vuelta a abrir, y los patrones pueden ordenar un duplicado si es necesario. Ordenando un duplicado, los patrones deberían tener su negocio número de identificación listo cuando ellos llaman.

Póngase en contacto:
Employment Department - Unemployment Insurance Tax Unit, 875 Union Street N.E. Salem, OR 97311
Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Titulo:* _____

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.
DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.
PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
• Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
• Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.
CUMPLIMIENTO
• El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
• Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/.** Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
• Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
• Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 · U.S. Department of Justice · Office of Special Counsel · Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.
¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.
¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permit

OREGON

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OR60

Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** _____
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

OFLA - OREGON FAMILY LEAVE ACT

You can take time off for pregnancy disability, bereavement or to provide home care for your child under the Oregon Family Leave Act (OFLA).

- **This time is protected, but often unpaid unless you have vacation, sick, or other paid leave available.** However, while on OFLA leave, your employer must let you use any vacation, sick, or other paid leave you have accrued. OFLA leaves are separate from Paid Leave Oregon benefits.
- OFLA applies to employers with 25 or more employees.
- To be eligible, you must have worked an average of 25 hours per week for 180 days. A separation from employment or removal from the schedule for up to 180 days does not count against eligibility. (During a public health emergency, eligibility starts at just 30 days working 25 or more hours per week.)
- You can take up to a total of 12 weeks of time off per year for any of these reasons.
  - » **Providing care to your child related to an illness, injury or conditions that requires home care** or when your child's school or child care provider is closed as a result of a public health emergency.
  - » **Bereavement** (up to up to two weeks) for the death of an individual related by blood or affinity.
  - » Through 2024, you can also take up to two additional weeks for the legal process required for foster child placement or adoption.
  - » **Pregnancy disability leave** In addition to leave for the other reasons listed here, you can take up to 12 additional weeks of time off per year for pregnancy disability before or after the birth of child or for prenatal care.
- Your employer must keep giving you the same health insurance benefits as when you are working. When you come back you must be returned to your former job or a similar position if your old job no longer exists.
- Military family leave (up to 14 days) is also available if your spouse is a service member who has been called to active duty or is on leave from active duty.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

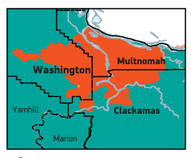
OREGON MINIMUM WAGE

You must be paid at least minimum wage.The rate depends on where you work.

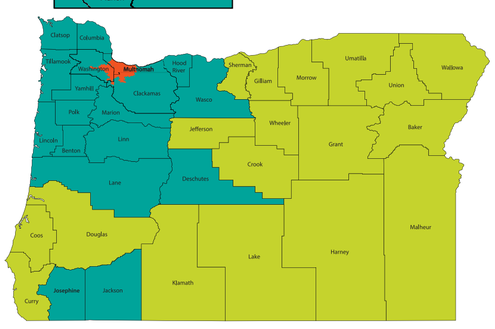
$14.70 per hour
Standard
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion,Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of ★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$15.95 per hour
Portland Metro Area
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$13.70 per hour
Nonurban Counties
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler



★ For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, you should make the Portland Metro Area rate. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, you should make the Standard rate. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary



- **Every worker must be paid at least minimum wage.** Few exceptions apply.
- The minimum wage goes up every year. These rates are in effect from July 1, 2024 to June 30, 2025. The next minimum wage increase is on July 1, 2025.
- **Using tips to cover minimum wage is illegal in Oregon.**
- Deductions are allowed if legally required (like taxes) or if you agree in writing and the deduction is for your benefit. Your paycheck must show this information.
- If you make close to minimum wage, you may qualify for the Earned Income Tax Credit. Visit eitcoutreach.org

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

NOTICE TO AGRICULTURAL WORKERS

- **In general, agricultural workers must be paid at least the minimum wage**. The rate depends on where you work. There are some limited exceptions to minimum wage for agricultural workers
- **Effective January 1, 2023, agricultural workers also earn overtime** for hours worked over 55 in a work week (over 48 in a workweek beginning January 1, 2025).
- For each 8-hour work shift, you get two 10 minute paid rest breaks (15 minutes if you are under 18) and one 30 minute unpaid meal break free from work responsibilities
- **If you are terminated as a seasonal farmworker, you must be paid immediately** (or by noon on the following day IF the harvest season has ended and you are living in a farmworker labor camp owned by your employer at no cost until wages are paid.) If you quit with less than 48 hours' notice, you must be paid within 48 hours or on the next scheduled payday, whichever is first.
- Minors under 18 years of age may work in non-hazardous farm jobs outside of school hours. Minors 14 through 17 years of age who operate power driven farm machinery or ride in or on machinery must obtain a certificate of training and the employer must obtain an employment certificate. Employers must obtain a permit to employ minors under the age of 14.

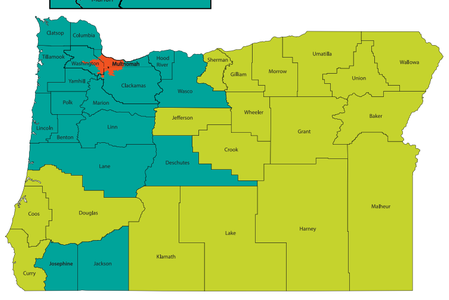
July 1, 2024 - June 30, 2025

$14.70 per hour
Standard
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of ★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$15.95 per hour
Portland Metro Area
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

$13.70 per hour
Nonurban Counties
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow,Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

★ For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, you should make the Portland Metro Area rate. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, you should make the Standard rate. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary



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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

BREAKS & OVERTIME

Your employer is required to give you breaks where you have no work responsibilities. There are specific rules about overtime pay and paychecks.

BREAKS & MEALS

- For each 8 hour work shift you get these breaks free from work responsibilities:
  - » Two **10** minute paid rest breaks (15 minutes if you are under 18)
  - » One **30** minute unpaid meal break (generally during the two hours after your third hour of work)
- You also get reasonable breaks as needed to express milk (and a private space that is not a bathroom to pump) until your child reaches 18 months of age.
- If your shift is longer or shorter than 8 hours, refer to the chart here or visit oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx for more information.

Shift Length	Rest Breaks	Meal Breaks
2 hrs or less	0	0
2 hrs 1 min - 5 hrs 59 min	1	0
6 hrs	1	1
6 hrs 1 min - 10 hrs	2	1
10 hrs 1 min - 13 hrs 59 min	3	1
14 hrs	3	2
14 hrs 1 min - 18 hrs	4	2

OVERTIME & PAYCHECKS

- You must receive overtime pay at 1.5 times your regular pay rate for hours you work over 40 in a workweek (or over 55 if you work in agriculture— over 48 beginning January 1, 2025). Exceptions are limited.
- Daily overtime also applies in some industries including manufacturing establishments and seafood processing. Special overtime rules also apply to certain work contracted for by government agencies, public works projects, canneries and some hospital employees.
- Regular paydays are required by law. You must receive a paycheck at least every 35 days. Your employer must provide you with a detailed paystub.
- If you are fired or permanently laid off, you must get your last paycheck by the end of the next business day.
- If you quit with at least 48 hours' notice, you must get your last paycheck on your last day of employment. If you do not give 48 hours' notice, you must get your last paycheck within 5 business days or the next payday, whichever is first.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

WORKPLACE MEETINGS

NOTICE TO EMPLOYEES REGARDING WORKPLACE MEETINGS

Effective January 1, 2010, an employer or an employer's agent, representative or designee may not discharge, discipline or otherwise penalize or threaten to discharge, discipline or otherwise penalize or take any adverse employment action against an employee:

(a) Who declines to attend or participate in an employer-sponsored meeting or communication with the employer or the agent, representative or designee of the employer if the primary purpose of the meeting or communication is to communicate the opinion of the employer about religious or political matters;

(b) As a means of requiring an employee to attend a meeting or participate in communications described in paragraph (a) of this subsection; or

(c) Because the employee, or a person acting on behalf of the employee, makes a good faith report, orally or in writing, of a violation or a suspected violation of this section. This paragraph does not apply if the employee knows that the report is false.

An aggrieved employee may bring a civil action to enforce this section no later than 90 days after the date of the alleged violation in the circuit court of the judicial district where the violation is alleged to have occurred or where the principal office of the employer is located.

Note: This law does not prohibit an employer from offering meetings, forums or other communications about religious or political matters for which attendance or participation is strictly voluntary.

Revised 01/2010

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: UNEMPLOYMENT INSURANCE

Employers with at least a $225 payroll in a calendar quarter and employers with one or more workers during 18 different weeks in a calendar year. The Employment Department automatically sends this notice after an account is set up or reopened, and employers can order a duplicate if necessary. When ordering a duplicate, employers should have their business identification number ready when they call. Contact:

Employment Department - Unemployment Insurance Tax Unit
875 Union Street N.E., Salem, OR 97311
Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: WORKERS' COMPENSATION

The Workers' Compensation Division issues this notice after it receives the "Guaranty Contract" from the insurer. Employers should receive this notice after purchasing workers' compensation insurance. Employers not receiving the notice or requiring a duplicate notice should call the Workers' Compensation Division. Contact:

Department of Consumer and Business Services,
350 Winter Street N.E., Room 21, Salem, OR 97310
503-947-7815

SEXUAL HARASSMENT + DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

Oregon laws protect your right to work free from harassment. They also require your employer to provide supports if you are a victim of domestic violence.

SEXUAL HARASSMENT

- You have the right to a workplace free from **harassment, discrimination,** and sexual assault. Your employer must have a policy to reduce and prevent these violations and make it available to employees within the workplace.
- **Sexual harassment** can look like unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or conduct of a sexual nature (verbal, physical, or visual), that is directed toward an individual. It can also include unwanted sexual conduct that occurs through digital or electronic communications.
- It can also include conduct that is not sexual but is gender-related. Sexual harassment can be targeted toward someone of the same or different sex or gender.
- **Discrimination** because of race, color, sex, sexual orientation, national origin, religion, marital status, uniformed service, disability, or age is illegal.

DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

- If you experience domestic violence, harassment, sexual assault, bias crime, or stalking (or if you are a parent or guardian of a victim), **your employer must make reasonable changes to support your safety.**
- These changes might include: a transfer, reassignment, modified schedule, unpaid leave, changed work phone number, changed work station, installed lock, new safety procedure, or other adjustment after threatened or actual events.
- You can also take protected leave to find legal or law enforcement assistance, get medical treatment for injuries or mental health support, move or change your living situation, and more.
- Your employer must keep all documents and information confidential.
- You can't be fired, suspended, retaliated or discriminated against in any way because you are a victim.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

OREGON SICK TIME LAW

All Oregon workers get protected sick time. If you work for an employer with 10 or more employees (6 or more if they have a location in Portland), **you get paid sick time.**

- **Your employer must give you sick time.** You get at least 1 hour of protected sick time for every 30 hours you work up to at least 40 hours a year.
- **You can use sick time for many reasons** including if you (or a family member) are sick, injured, experiencing mental illness, or need to visit the doctor. Also covered: bereavement, parental leave, and leave to care for a child whose school or place of care is closed for a public health emergency.
- Your employer must pay you your regular wage when you take sick time if they have 10 or more employees (6 or more if they have a location in Portland). Otherwise, your sick time is protected but unpaid.
- You can start taking protected sick time after you've worked for at least 90 days. Your employer must regularly let you know how much sick time you have earned. (At least every three months.)

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

EQUAL PAY LAW

Your employer must pay you the same as your coworkers doing similar work.

- **It's illegal for your employer to pay you less than someone else because of your gender, race, veteran status, disability, age, color, religion, national origin (including language), marital status, sexual orientation, or pay history.**
- Different pay may be allowed if there is system based on specific factors named in the law including one or more of the following: seniority, merit, a system that measures earnings by quantity or quality of production, workplace location, travel, education, training, or experience.
- **You're also protected during the hiring process:**
  - » Employers cannot ask for your salary/pay history before they make an offer of employment
  - » Employers cannot screen job applicants based on current or past salary/pay history
  - » Employers cannot determine compensation for a job based on the pay history of a potential new employee (not including internal transfers)
- Your employer can't use pay cuts to make your pay equal with other employees.
- If you need to, you can file a complaint at **oregon.gov/boli.** You could get back pay and the pay difference you are owed going forward.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

CAPTIVE AUDIENCES

Religion, Politics & Captive Audiences

- You have a right to not attend or participate in employer sponsored meetings or communication that is primarily about your employer's opinion on labor unions or religious or political matters. This includes meetings or communication regarding joining or not joining a union.
- Employers are prohibited from taking adverse action against an employee who has declined to attend a captive audience meeting or made a good faith report of a violation of this protection.
- Exceptions apply to employers which are religious or political organizations.

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 LAWS Protect You At Work July 2024 - June 2025

PAID LEAVE

Paid Leave Oregon | What you need to know

Paid Leave Oregon serves most employees in Oregon by providing paid leave for the birth, foster care placement, or adoption of a child, a serious illness of yours or a loved one, or if you or your child experience sexual assault, domestic violence, harassment, bias crimes, or stalking.

What benefits are provided through Paid Leave Oregon and who is eligible?
Employees in Oregon that have earned at least $1,000 in their base year may qualify for up to 12 weeks of paid family, medical or safe leave in a benefit year. While on leave, Paid Leave pays employees a percentage of their wages. Benefit amounts depend on what an employee earned in their base year. See the Paid Leave website for a definition of base year.

Who pays for Paid Leave Oregon?
Employees and employers contribute to Paid Leave Oregon through payroll taxes. Contributions are calculated as a percentage of wages and your employer will deduct your portion of the contribution rate from your paycheck.

When do I need to tell my employer about taking leave?
If your leave is foreseeable, you are required to give notice to your employer at least 30 days before starting paid family, medical or safe leave. If you do not give the required notice, Paid Leave Oregon may reduce your first weekly benefit by 25%.

How do I apply for Paid Leave?
If your employer participates in the state program, you can apply for leave with Paid Leave benefits online at frances.oregon.gov or download a paper application at paidleave.oregon.gov. If The Oregon Employment Department (OED) denies your benefits, you can appeal the decision.

What are my rights?
If you are eligible for paid leave, your employer can't prevent you from taking it. Your job is protected while you take paid leave if you have worked for your employer for at least 90 consecutive days. You won't lose your pension rights while on leave and your employer must keep giving you the same health benefits as when you are working.

How is my information protected?
Any health information related to family, medical or safe leave that you choose to share with your employer is confidential and can only be released with your permission, unless the release is required by law.

What if I have questions about my rights?
It is unlawful for your employer to discriminate or retaliate against you because you asked about or claimed paid leave benefits. If your employer isn't following the law, you have the right to bring a civil suit in court or to file a complaint with the Oregon Bureau of Labor & Industries (BOLI). You can file a complaint with BOLI online, via phone or email:

Web: www.oregon.gov/boli
Call: 971-245-3844
Email: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department

Learn more about Paid Leave Oregon
Web: paidleave.oregon.gov **Call:** 833-854-0166 **Email:** paidleave@oregon.gov

Paid Leave Model Notice Poster EN 12/23

WORKPLACE ACCOMMODATIONS NOTICE

_____ is an equal opportunity
Company Name
employer and does not discriminate on the basis of race, religion, color, sex, age, national origin, disability, veteran status, sexual orientation, gender identity, gender expression or any other classification protected by law.

_____ will make reasonable
Company Name
accommodations for known physical or mental disabilities of an applicant or employee as well as known limitations related to pregnancy, childbirth or a related medical condition, such as lactation, unless the accommodation would cause an undue hardship. Among other possibilities, reasonable accommodations could include:

- Acquisition or modification of equipment or devices;
- More frequent or longer break periods or periodic rest;
- Assistance with manual labor
- A reasonable period of leave; or
- Modification of work schedules or job assignments.

Employees and job applicants have a right to be free from unlawful discrimination and retaliation.

This includes discrimination because of pregnancy, childbirth and related medical conditions.

For this reason, _____ **will not:**
Company Name

- Deny employment opportunities on the basis of a need for reasonable accommodation.
- Deny reasonable accommodation for known limitations, unless the accommodation would cause an undue hardship.
- Take an adverse employment action, discriminate or retaliate because the applicant or employee has inquired about, requested or used a reasonable accommodation.
- Require an applicant or an employee to accept an accommodation that is unnecessary.
- Require an employee to take family leave or any other leave, if the employer can make reasonable accommodation instead.

To request an accommodation or to discuss concerns or questions about this notice, please contact any one of our supervisors or

_____ in the human resources department.
Contact

[*Provide multiple ways for employees to reach out with requests or concerns.*]

Rev. February 2023 — Alternate format available on request

NO SMOKING NOTICE

NO SMOKING OR VAPING WITHIN 10 FEET

Under Oregon's Indoor Clean Air Act this business is smoke, aerosol and vapor free (ORS 433.835-870). Smoking, aerosolizing or vaporizing of inhalants is not allowed within 10 feet of building entrances, exits, windows, accessibility ramps and air intake vents.

For information and complaints:
1-866-621-6107 or http://healthoregon.org/morefreshair

Want to quit smoking?
1-800-QUIT-NOW (800-784-8669) or 1-855-DEJELO-YA (Español)

SMOKEFREE oregon

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

Know your rights

- > You have the right to notify your employer, Oregon OSHA, or both about workplace hazards. You may ask Oregon OSHA to keep your name confidential.
- > You have the right to refuse to perform a hazardous task that would expose you to imminent danger or serious physical harm and there is no reasonable alternative.
- > You have the right to request an Oregon OSHA inspection if you believe there are unsafe or unhealthy conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- > You have the right to report a work-related injury or illness, without being retaliated or discriminated against.
- > You have the right to see Oregon OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at the workplace. Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation, and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- > You have the right to your work-related exposure records covered under Oregon OSHA's rules. This includes any OSHA medical records and personal sampling records.
- > You have the right to request your workplace injury and illness log, known as the "OSHA 300 log" and "OSHA 300A summary."
- > You have the right to know about hazardous substances used in your workplace.

You have the right to file a complaint with the Oregon Bureau of Labor and Industries (BOLI) within one year, or with federal OSHA within 30 days, of discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the Oregon Safe Employment Act.

The Oregon Safe Employment Act of 1973 provides job safety and health protection for workers through the promotion of safe and healthful working conditions throughout the state. The Oregon Occupational Safety and Health Division (Oregon OSHA) of the Department of Consumer and Business Services has the primary responsibility for administering the act. This includes the right to refuse work that would expose you to serious physical harm or imminent danger.

Oregon OSHA adopts occupational safety and health standards, and its trained safety and health compliance officers conduct workplace inspections to ensure compliance with the Oregon Safe Employment Act.

Anyone who wants to register a complaint about the administration of the Oregon Safe Employment Act can do so by contacting:

OSHA San Francisco Regional Office
San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2650
San Francisco, CA 94103
415-625-2547

Oregon OSHA has a staff of trained safety and health professionals available to work with businesses in all industries to improve workplace safety and health. **Consultations and training opportunities are available at no charge to Oregon businesses by calling any of the phone numbers listed.**

This free poster is available from Oregon OSHA

— It's the law! —

FOR MORE INFORMATION, copies of the Oregon Safe Employment Act, specific safety and health standards,advice or assistance, call:

Salem Central Office	**503-378-3272**
Bend	**541-388-6066**
Eugene	**541-686-7562**
Medford	**541-776-6030**
Pendleton	**541-276-9175**
Portland	**503-229-5910**
Salem	**503-378-3274**

OSHA
Oregon OSHA
Department of Consumer and Business Services

You have a right to a safe and healthful workplace

File a complaint with Oregon **OSHA**

Know your **retaliation rights**

Know your **whistleblower rights**

440-1507 (11/24/COM)

OR-1224

OREGON

STATE OF OREGON 1859

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OR60SP

Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** _____
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

La Ley de licencia familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act, OFLA, por sus siglas eninglés) le permite ausentarse por incapacidad por embarazo, duelo o para cuidar a su hijo en casa.

- **Este es un tiempo protegido, pero regularmente no es pagado, a menos que dispongade vacaciones, esté enfermo u otra licencia de ausencia con goce de sueldo.** Sin embargo, con la licencia OFLA, su empleador debe permitirle utilizar los días de vacaciones, la licencia por enfermedad, u otras licencias de ausencia con goce de sueldo que haya acumulado. Las licencias OFLA son independientes de los beneficios de las licencias deausencia con goce de suelo de Oregon.
- La OFLA aplica para los empleadores con 25 o más empleados.
- Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de 25 horas semanales durante180 días. La terminación de la relación laboral o retirarse del programa durante un máximo de180 días no se considera al momento de determinar los requisitos. (Durante una emergenciade salud pública, la elegibilidad comienza con solo 30 días trabajando 25 o más horas a lasemana).
- Puede tomar hasta 12 semanas de licencia al año para:
  - » **Cuidar a su hijo cuando esté enfermo, tenga una lesión o una afección que requiera atención en casa** o cuando la escuela o guardería de su hijo esté cerrada como consecuencia de una emergencia de salud pública.
  - » **Sobrellevar el duelo** (máximo dos semanas) por el fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad.
  - » Hasta 2024, también puede tomar hasta dos semanas más para el proceso legal necesario para la colocación o adopción de un niño de acogida.
  - » **Una licencia por incapacidad por embarazo** Además de la licencia por los otros motivos aquí indicados, puede tomar hasta 12 semanas más de licencia al año por incapacidad por embarazo antes o después del nacimiento de su hijo o paracuidados prenatales.
- Su empleador debe continuar ofreciéndole los mismos beneficios del seguro médico quetenía cuando trabajaba. Cuando vuelva, debe reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo o a un puesto similar si su antiguo puesto ya no existe.
- También puede disfrutar de una licencia familiar militar (de hasta 14 días) si su cónyuge es un miembro del servicio militar que esté en servicio activo o se encuentre de licencia del servicio activo.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

SALARIO MÍNIMO

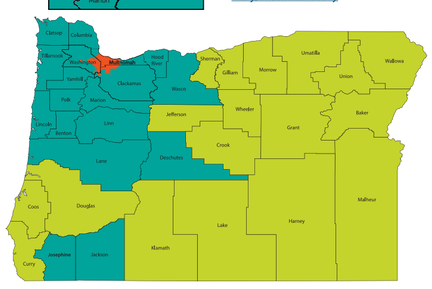
Se le debe pagar al menos el salario mínimo. La tasa depende de dónde trabaja.

$14.70 por hora
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de ★ Clackamas, Multnomah, y Washington

$15.95 por hora
Área metropolitana de Portland
★ Clackamas, Multnomah, y Washington

$13.70 por hora
Condados no urbanos
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

★ Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la tasa del área metropolitana de Portland. Si trabaja FUERA dellímite de crecimiento urbano, debe aplicar la tasa estándar. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary



- **A cada trabajador se le debe pagar al menos el salario mínimo.** Existen pocas excepciones.
- El salario mínimo aumenta cada año. Estas tasas estarán vigentes del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2025.
- **Pagar el salario mínimo con propinas es ilegal en Oregon.**
- Las deducciones están permitidas si son legalmente requeridas (como los impuestos) o si ustedestá de acuerdo por escrito y la deducción es para su propio beneficio. Su cheque salarial debe mostrar esta información.
- Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitcoutreach.org

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

TRABAJADORES AGRÍCOLAS

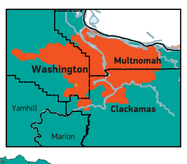
- **En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo.** La tasa depende de dónde trabaje.Existen algunas excepciones limitadas al salario mínimo para los trabajadores agrícolas.
- **A partir del 1 de enero de 2023, los trabajadores agrícolas también cobrarán horas extra** si sobrepasan las 55 horas trabajadas en una semana laboral (más de 48 en una semana laboral a partir del 1 de enero de 2025).
- Por cada turno de trabajo de 8 horas, usted tiene derecho a dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años) y a un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades laborales para que pueda comer.
- **Si es un trabajador agrícola temporal y lo despiden, se le debe pagar inmediatamente** (o antes delmediodía del día siguiente Si la temporada de cosecha ya terminó y usted está viviendo en un campamentode trabajadores agrícolas que sea de su empleador, sin costo alguno, hasta que se le pague el salario).Si renuncia con menos de 48 horas de antelación, se le debe pagar en un plazo de 48 horas o el siguiente día de pago previsto, lo que ocurra primero.
- Los menores de 18 años pueden trabajar en labores agrícolas no peligrosas fuera del horario escolar. Los menores de 14 a 17 años que manejen maquinaria agrícola motorizada o viajen en ella deben obtener un certificado de capacitación y el empleador debe obtener un certificado de contratación. Los empleadores deben obtener un permiso para contratar a menores de 14 años.

1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025

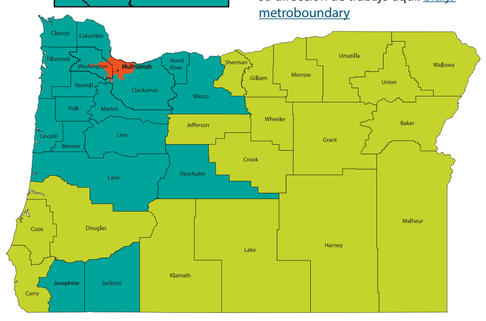
$14.70 por hora
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de ★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

$15.95 por hora
Área metropolitana de Portland ★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

$13.70 por hora
Condados no urbanos
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow,Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler



★ Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la tasa del área metropolitana de Portland. Si trabaja FUERA dellímite de crecimiento urbano, debe aplicar la tasa estándar. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary



COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
ag.overtime@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

NO FUMAR NI HECHAR HUMO EN UN RADIO DE 10 PIES

Baja la Ley de Aire en Interiores Limpio de Oregon este negocio es libre de humo, aerosol y vapor (ORS 433.835-870). Se prohibe fumar, usar aerosoles y vaporear inhalantes dentro de una distancia de 10 pies de las entradas, salidas, ventanas, rampas de acceso y respiraderos.

Para mayor información y quejas:
1-866-621-6107 o http://healthoregon.org/morefreshair

¿Quiere dejar de fumar?
1-800-QUIT-NOW (800-784-8669) o 1-855-DEJELO-YA (Español)

SMOKEFREE oregon

LCOMIDAS Y DESCANSOS + HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

Su empleador está obligado a proporcionarle descansos en los cuales no tenga responsabilidades laborales. Existen reglas específicas sobre el pago de horas extras y los cheques salariales.

COMIDAS Y DESCANSOS

- Por cada turno de trabajo de 8 horas, tiene derecho a estos descansos de Comidas libres de responsabilidades laborales:
  - » Dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años)
  - » Un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades laborales para que pueda comer.(generalmente durante las dos horas después de su tercera hora de trabajo)
- También tiene descansos razonables, según sea necesario, para extraer leche materna (y un espacio privado, no un baño, para que pueda hacerlo) hasta que su hijo alcance los 18 meses de edad.
- Si su turno es más largo o más corto que 8 horas, consulte el gráfico aquí o visite oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx para obtener más información.

HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

- Debe recibir pago de horas extras a 1.5 veces su tarifa regular de pago por las horas que trabaje que superen las 40 horas en una semana laboral (o más de 55 si solo trabaja en agricultura —más de 48 a partir del 1 de enero de 2025). Las excepciones son limitadas.
- Las horas extras diarias también se aplican en algunas industrias, incluidas las fábricas manufactureras y el procesamiento de mariscos.También se aplican reglas especiales de horas extras aciertos trabajos contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, enlatadoras y algunos empleados de hospitales.
- La ley exige días de pago regulares. Debe recibir un cheque salarial como mínimo cada 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de sueldo detallado.
- Si fue despedido, si usted es despedido temporal o permanentemente, debe recibir su último cheque de pago salarial para el final del siguiente día hábil.
- Si usted renuncia a su trabajo con al menos 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago salarial en su último día de empleo. Si no proporciona un aviso con 48 horas de antelación, debe recibir su último cheque de pago salarial en un plazo de 5 días hábiles o en el próximo día de pago, lo que ocurra primero.

Shift Length	Rest Breaks	Meal Breaks
2 horas o menos?	0	0
2 horas 1 minuto - 5 horas 59 minutos	1	0
6 horas	1	1
6 horas 1 minuto - 10 horas	2	1
10 horas 1 minuto - 13 horas 59 minutos	3	1
14 horas	3	2
14 horas 1 minuto - 18 horas	4	2

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

AVISO A LOS PATRONES
RE: LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La División de Compensación de los Trabajadores publica este aviso después de que esto recibe "el Contrato de Garantía" del asegurador. Los patrones deberían recibir este aviso después de los trabajadores adquisitivos seguro de accidentes de trabajo. Los patrones que no reciben el aviso o requerimiento de un aviso doble deberían llamar la División de Compensación de los Trabajadores.

Póngase en contacto:
Department of Consumer and Business Services,
350 Winter Street N.E., Room 21, Salem, OR 97310
503-947-7815

AVISO A LOS PATRONES
RE: SUBSIDIO DE PARO

Patrones con al menos una nómina de 225 dólares en un cuarto calendario y patrones con uno o varios trabajadores durante 18 semanas diferentes en año civil.
El Departamento de Empleo automáticamente envía este aviso después de que una cuenta es establecida o vuelta a abrir, y los patrones pueden ordenar un duplicado si es necesario. Ordenando un duplicado, los patrones deberían tener su negocio número de identificación listo cuando ellos llaman.

Póngase en contacto:
Employment Department - Unemployment Insurance Tax Unit,
875 Union Street N.E. Salem, OR 97311
Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

ACOSO SEXUAL + PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar sin persecución o hostigamiento. También requieren que su empleador brinde apoyo si es víctima de violencia doméstica.

ACOSO SEXUAL

- Usted tiene derecho a un lugar de trabajo libre de **acoso, discriminación**, y agresión sexual. Su empleador debe tener una política para reducir y prevenir estas violaciones y ponerla a disposición de los empleados en el lugar de trabajo.
- **El acoso sexual** pueden parecer insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual (verbal, física o visual), que se dirigen hacia un individuo. Asimismo, puede incluir conductas sexuales no deseadas que ocurren a través de comunicaciones digitales o electrónicas.
- También puede incluir conductas que no sean sexuales pero que estén relacionadas con el género. El acoso sexual puede ser dirigido hacia alguien del mismo o diferente sexo o género.
- **La discriminación** por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, servicio uniformado, discapacidad o edad es ilegal.

PROTECCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Si usted es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delito por prejuicio o acecho (o si es padre o guardián de una víctima), **su empleador debe realizar cambios razonables para apoyar su seguridad.**
- Esto puede implicar: traslado, reasignación, modificación en el horario, licencia no paga, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de lugar de trabajo, instalación de candado o cerrojo, nuevo procedimiento de seguridad u otro ajuste después de amenazas o eventos reales.
- También puede tomarse licencia protegida para buscar asesoramiento legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo de salud mental, mudarse o cambiar su situación de vida, entre otros.
- Su empleador debe conservar todos los documentos e información de manera confidencial.
- No pueden despedirlo, suspenderlo, tomar represalias contra usted o discriminarlo de ninguna manera porque sea una víctima.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Todos los trabajadores de Oregon tienen una licencia por enfermedad protegida. Si trabaja para un empleador con 10 o más empleados (6 o más si tienen una sede en Portland), **usted tiene derecho a una licencia por enfermedad pagada.**

- **Su empleador debe darle tiempo de enfermedad.** Obtiene al menos 1 hora de tiempo de enfermedad protegido por cada 30 horas que trabaja hasta al menos 40 horas al año.
- Puede usar el tiempo de enfermedad por muchas razones, incluso si usted o un miembro de su familia está enfermo, lesionado, tiene una enfermedad mental o necesita visitar al médico. También cubierto: duelo, licencia parental y licencia para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado por una emergencia de salud pública.
- Su empleador debe pagarle su salario regular cuando se toma tiempo de enfermedad si tienen 10 o más empleados (6 o más si tienen una ubicación en Portland). De lo contrario, su tiempo de enfermedad está protegido pero no pagado.
- Puede solicitar la licencia por enfermedad protegida después de haber trabajado al menos 90 días. Su empleador debe comunicarle periódicamente cuánto tiempo de licencia por enfermedad que ha acumulado. (Por lo menos cada tres meses).

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

AUDIENCIAS CAUTIVAS

Relgión, política, sindicatos y audiencias cautivas

- **Tiene derecho a no asistir ni participar en reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador que traten principalmente sobre la opinión de su empleador sobre sindicatos o asuntos religiosos o políticos. Esto incluye reuniones o comunicaciones con respecto a afiliarse o no a un sindicato.**
- **Los empleadores tienen prohibido tomar medidas adversas** en contra de un empleado que se haya negado a asistir a una reunión de audiencia cautiva o que haya denunciado de buena fe una violación de esta protección
- **Se aplican excepciones a los empleadores que son organizaciones religiosas o políticas.**

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

IGUALDAD SALARIAL

Su empleador debe pagarle la misma cantidad quea sus compañeros que realizan un trabajo similar.

- **Es ilegal que su empleador le pague menos que a alguien más por motivos de género, raza, condición de veterano, discapacidad, edad, color, religión, origen nacional (incluyendo idioma), estado civil, orientación sexual o historial salarial.**
- Se puede permitir un salario diferente si hay un sistema basado en factores específicos nombrados en la ley, incluyendo uno o más de los siguientes: antigüedad, mérito, un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción, ubicación del lugar de trabajo, viajes, educación, capacitación o experiencia.
- **También está protegido durante de proceso de contratación:**
  - » Los empleadores no pueden preguntar por su salario/historial salarial antes de hacer una oferta laboral.
  - » Los empleadores no pueden evaluar a los solicitantes de empleo en base a su salario actual o pasado/historial salarial.
  - » Los empleados no pueden determinar la compensación por un trabajo en base al historial salarial de un posible nuevo empleado (sin incluir transferencias internas).
- Su empleador no puede utilizar recortes salariales para igualar su salario con el de otros empleados.
- Si lo necesita, puede presentar una denuncia en **oregon.gov/boli**. Puede obtener los salarios atrasados y la diferencia salarial que le corresponde en adelante.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyesy protegerlo.

Llame al: 971-245-3844
Email: Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo
Julio 2024 a junio 2025 (Spanish)

AVISO A LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN CON LAS REUNIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

A partir de enero 1 de 2010, un empleador o un agente del empleador, su representante o designado no pueden despedir, sancionar ni penalizar de alguna forma, ni amenazar con despido, sanción ni cualquier otra penalización ni tomar una acción laboral adversa contra un empleador:
(a) Que se rehúse a atender o participar en una reunión organizada por el empleador o una comunicación con el empleador o su agente, representante o designado si el principal propósito de la reunión o comunicación es el de informar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
(b) Como un medio para exigir al empleado que asista o participe en comunicaciones como las descritas en el parágrafo (a) o esta subsección; o
(c) Porque el empleado, o una persona que actúe en su nombre, hace un reporte de buena fe, oralmente o por escrito, sobre una violación o supuesta violación a esta sección. Este parágrafo no aplica si el empleado sabe que el reporte es falso.

Un empleado agraviado puede presentar una acción civil para hacer cumplir esta sección durante los 90 días siguientes a la fecha de la supuesta violación en la corte del circuito del distrito judicial en donde se alega que ha ocurrido la violación o en donde están ubicadas las oficinas principales del empleador.
Nota: Esta ley no prohíbe que un empleador lleve a cabo reuniones, foros u otras comunicaciones sobre asuntos religiosos o políticos para las cuales la asistencia o participación es estrictamente voluntaria.

Revised 01/2010

AVISO DE ADAPTACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

_____ es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades
empleador
y no discrimina por motivos de raza, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

_____ provee adaptaciones razonables para las discapacidades
empleador
físicas o mentales conocidas de un solicitante o empleado, así como las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, como la lactancia, a menos que la adaptación cause una carga excesiva. Entre otras posibilidades, las adaptaciones razonables podrían incluir:

- Adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
- Períodos de descanso más frecuentes o prolongados o descanso periódico;
- Apoyo con el trabajo manual;
- Períodos razonables de licencia; o
- Modificación de horarios de trabajo o asignaciones de trabajo.

Los empleados y los solicitantes de empleo tienen derecho a no sufrir discriminación ni represalias.

Esto incluye discriminación por motivos del embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Por esta razón, _____ **no:**
empleador

- Negará oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de ajustes razonables.
- Negará adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause una carga excesiva.
- Tomará medidas laborales adversas, discriminará o tomará represalias porque el solicitante o el empleado preguntó, solicitó o utilizó una adaptación razonable.
- Exigirá que un solicitante o empleado que acepte una adaptación que sea innecesaria.
- Exigirá a un empleado que se tome una licencia familiar o cualquier otra licencia, si el empleador puede proveer adaptaciones razonables en su lugar.

Para solicitar una adaptación o discutir inquietudes o preguntas sobre este aviso, comuníquese con cualquiera de nuestros supervisores o

_____ en el departamento de recursos humanos.
contacto

[Proporcione varias formas para que los empleados se comuniquen con usted.]

Rev. febrero de 2023 — Disponible al pedido en formato alternativo

Permiso Pagado de Oregon | Lo que necesitas saber

Permiso Pagado de Oregon sirve a la mayoría de los empleados en Oregon al proporcionar permiso pagado por el nacimiento, la colocación en cuidado de crianza o adopción de un niño, su enfermedad grave o la de un ser querido, o sí usted o su niño sufren agresión sexual, violencia doméstica, acoso, delitos de prejuicio o acecho.

¿Qué beneficios ofrece Permiso Pagado de Oregon y quién es elegible?
Los empleados en Oregon que han ganado al menos $1000 en su año base pueden calificar para hasta 12 semanas de permiso familiar, médico, o de seguridad pagada en un año de beneficios. Mientras está de permiso, Permiso Pagado de Oregon paga a los empleados un porcentaje de sus sueldos. Las cantidades de beneficios dependen de lo que un empleado ganó en su año base. Consulte el sitio web de Permiso Pagado para obtener una definición de año base.

¿Quién paga por Permiso Pagado de Oregon?
Los empleados y empleadores contribuyen a Permiso Pagado de Oregon a través de impuestos sobre la nómina. Las contribuciones se calculan como un porcentaje de los sueldos y su empleador deducirá su porcentaje de contribución de su cheque de pago.

¿Cuándo debo informar a mi empleador acerca de tomar permiso?
Si su permiso es previsible, debe de informar a su empleador al menos 30 días antes de comenzar el permiso familiar, médico o de seguridad pagada. Si no da el aviso requerido, Permiso Pagado de Oregón puede reducir su primer beneficio semanal en un 25%.

¿Cómo solicito para Permiso Pagado?
Si su empleador participa en el programa estatal, puede solicitar permiso con beneficios de Permiso Pagado de Oregon en el sitio web frances.oregon.gov o descargar una aplicación en papel en paidleave.oregon.gov. Si el Departamento de Empleo de Oregon (OED) niega sus beneficios, puede apelar la decisión.

¿Cuáles son mis derechos?
Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedir que lo tome. Su trabajo está protegido mientras toma permiso pagado si ha trabajado para su empleador durante al menos 90 días de calendario consecutivos. No perderá sus derechos de pensión mientras este de permiso y su empleador debe seguir dándole los mismos beneficios de salud que cuando está trabajando.

¿Cómo se protege mi información?
Cualquier información de salud relacionada con el permiso familiar, médico, o de seguridad que elija compartir con su empleador es confidencial y solo puede divulgarse con su permiso, a menos que la divulgación sea requerida por la ley.

¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?
Es ilegal que su empleador lo discrimine o tome represalias en su contra porque preguntó o reclamó beneficios de permiso pagado. Si su empleador no está siguiendo la ley, usted tiene derecho a presentar una demanda civil en la corte o a presentar una queja ante la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregon (BOLI). Puede presentar una queja con BOLI en línea, por teléfono o correo electrónico:

Web: www.oregon.gov/boli
Llamada: 971-245-3844
Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon
Web: permisopagado.oregon.gov **Llamada:** 833-854-0166 **Correo electrónico:** paidleave@oregon.gov

Paid Leave Model Notice Poster SP 12/23

Conozca sus derechos

- Tiene derecho a notificar a su empleador, a Oregon OSHA o a ambos sobre los peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que Oregon OSHA mantenga su nombre confidencialmente.
- Usted tiene derecho a negarse a realizar una tarea peligrosa que pueda exponerlo a un peligro inminente o a un daño físico grave y no exista una alternativa razonable.
- Tiene el derecho de solicitar que Oregon OSHA haga una inspección si usted cree que en su lugar de trabajo hay condiciones peligrosas o insalubres. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Tiene derecho a denunciar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin sufrir represalias ni discriminación.
- Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe publicar las citaciones en el lugar de trabajo. Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Usted tiene derecho a que sus registros de exposición relacionados con el trabajo estén cubiertos por las normas de OSHA de Oregón. Esto incluye cualquier registro médico de OSHA y registros de muestras personales.
- Tiene derecho a solicitar su registro de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, conocido como "registro OSHA 300" y "resumen OSHA 300A".
- Usted tiene derecho a saber acerca de substancias peligrosas que se usan en su lugar de trabajo.

Usted puede presentar una queja ante la Oficina del departamento de Labor e Industrias en el lapso de un año, o con OSHA federal, dentro de los primeros 30 días que sufrió la discriminación por parte de su empleador por usted presentar quejas sobre seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la ley del empleo seguro de Oregon.

Cualquier persona que desea presentar una queja acerca de la administración de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon puede ponerse en contacto con:

OSHA San Francisco Regional Office
San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2650
San Francisco, CA 94103
415-625-2547

La Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon de 1973, otorga protección de seguridad y salud a los trabajadores mediante el fomento de condiciones seguras y saludables en todo el estado. La División de Seguridad y Salud en el Trabajo de Oregon (Oregon OSHA) del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios, tiene la principal responsabilidad de administrar la ley.

Oregon OSHA adopta normas de seguridad y salud ocupacional, y sus funcionarios de cumplimiento de seguridad y salud capacitados realizan inspecciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento.

Oregon OSHA tiene profesionales capacitados en seguridad y salud en el trabajo listos para trabajar con negocios en todas las ramas industriales para mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo. **Servicios de asesoramiento y capacitación son otorgados gratuitamente a negocios de Oregon llamando a los números de teléfono mencionados.**

Este cartel es gratuito y disponible a través de Oregon OSHA
— Es la Ley —

PARA MAS INFORMACION, copias de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon, normas específicas de seguridad y salud, asesoramiento o asistencia, llame a:

Oficina Central (Salem)..... 503-378-3272
Bend 541-388-6066
Eugene 541-686-7562
Medford 541-776-6030
Pendleton 541-276-9175
Portland 503-229-5910
Salem 503-378-3274

OSHA
Oregon OSHA
Department of Consumer and Business Services

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

Presentar una queja ante Oregon **OSHA**

Conozca sus **derechos sobre represalias**

Conozca sus **derechos como denunciante**

440-1507 (11/24/COM)

ORSP-1224