ACOSO SEXUAL + PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar sin persecución o hostigamiento.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o

algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de

Frabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas

leyesy protegerlo

leyesy protegerlo

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o

Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas

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.



paga. 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

🕨 Este tiempo está protegido, pero en general no se paga a menos que tenga disponibles vacaciones, días de enfermedad u otra licencia

 La OFLA aplica para los empleadores con 25 o más empleados. Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de 25 horas semanales durante 180 días. La terminación de la relación laboral o retirarse del

programa durante un máximo de 180 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.

» 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 que tenía 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.

COMUNIQUESE 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



LAS LEYES DE OREGON

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

COMIDAS 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.

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted... Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 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 "SI"...

eintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

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. **WIRS**

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último Department of the Treasury Internal Revenue Service www.irs.gov

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 que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. durante el servicio de empleo. ROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en

un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a 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 estén al alcance de personas no autorizadas. r locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales. tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañía 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

nvolucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.)

En cada turno de trabajo de 8 horas, recibe estos descansos sin

» Dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de

» Un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades

laborales para que pueda comer.(generalmente durante las dos horas

También tiene descansos razonables, según sea necesario, para extraer leche

Si su turno es más largo o más corto que 8 horas, consulte el gráfico aquí

o visite <u>oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx</u> para obtener

Debe recibir pago de horas extras a 1.5 veces su tarifa regular de pago por las horas que trabaje que superen las

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.

🕨 Si fue despedido, si usted es despedido temporal o permanentemente, debe recibir su último cheque de pago

Llame al: 971-245-3844

Web: oregon.gov/boli

A todos los trabajadores se les debe pagar al menos el salario mínimo. Existen pocas excepciones.

Llame al: 971-245-3844 Email: Correo electrónico:

Web: oregon.gov/boli

trabaje. Existen algunas excepciones limitadas al salario mínimo para los trabajadores agrícolas.

BOLI help@boli.oregon.gov

deducción es para su propio beneficio. Su cheque salarial debe mostrar esta información.

El salario mínimo aumenta cada año. Estas tasas estarán vigentes del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026.

Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitcoutreach.org

Las deducciones están permitidas si son legalmente requeridas (como los impuestos) o si ustedestá de acuerdo por escrito y la

TRABAJADORES AGRÍCOLAS

■ En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo. La tasa depende de dónde

■ A partir del 1 de enero de 2025, los trabajadores agrícolas también cobrarán horas extra después de las 48 horas

■ 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

■ Si es un trabajador agrícola temporal y lo despiden, se le debe pagar inmediatamente (o antes delmediodía del

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

Llame al: 971-245-3844

Web: oregon.gov/boli

Se habla español.

ag.overtime@boli.oregon.gov

día siguiente SI la temporada de cosecha ya terminó y usted está viviendo en un campamentode trabajadores agrícolas

capacitación y el empleador debe obtener un certificado de contratación. Los empleadores deben obtener un permiso

Email: Correo electrónico:

BOLI help@boli.oregon.gov

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

SALARIO MÍNIMO

Se le debe pagar al menos el salario mínimo.

La tasa depende de dónde trabaja.

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

La ley exige días de pago regulares. Debe recibir un cheque salarial como mínimo cada 35 días. Su empleador debe

40 horas en una semana laboral (o mas de 48 si solo trabaja en agricultura). Las excepciones son limitadas.

Las horas extras diarias también se aplican en algunas industrias, incluidas las fábricas manufactureras y el

materna (y un espacio privado, no un baño, para que pueda hacerlo) hasta

COMIDAS Y DESCANSOS

responsabilidades laborales:

más información.

después de su tercera hora de trabajo)

que su hijo alcance los 18 meses de edad.

HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

proporcionarle un recibo de sueldo detallado.

salarial para el final del siguiente día hábil.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de

Trabajo e Industrias está aguí para hacer cumplir estas

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o

\$15.05 por hora

\$16.30 por hora

\$14.05 por hora

Condados no urbanos

Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River,

Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion,

Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de

★ Clackamas, Multnomah, y Washington

Área metropolitana de Portland

★ Clackamas, Multnomah, y Washington

Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant,

Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow,

El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2026.

Pagar el salario mínimo con propinas es ilegal en Oregon.

Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de

Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o

semanales trabaiadas.

para contratar a menores de 14 años.

\$15.05 por hora

\$16.30 por hora

\$14.05 por hora

Condados no urbanos

Wallowa, Wheeler

★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

Área metropolitana de Portland

★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de

Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o

1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026

Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine,

Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de

 $Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, \\ Jefferson,$

Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union,

pueda comer.

leyesy protegerlo.

leyesy protegerlo

hábiles o en el próximo día de pago, lo que ocurra primero.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba

2 horas 1 minuto -

6 horas 1 minuto

10 horas

0 horas 1 minuto

14 horas

horas 1 minuto

EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



Rest Breaks | Meal Breaks

2

3

★ Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento

Multnomah y Washington, debe aplicar la

Si trabaja FUERA dellímite de crecimiento

★ Si trabaja DENTRO del límite de

debe aplicar la <mark>tasa del áre</mark>s

crecimiento urbano de los condados de

Clackamas, Multnomah y Washington,

FUERA dellímite de crecimiento urbano.

LAS LEYES DE OREGON

protegen en el trabajo

debe aplicar la tasa estándar. Busque

su dirección de trabajo aquí: bit.ly/

urbano, debe aplicar la tasa estándar.

Busque su dirección de trabajo aquí:

urbano de los condados de Clackamas,

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/madre o tutor de alguien que lo experimentó), 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 tomar una licencia protegida para buscar ayuda legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo para la salud mental, mudarse o cambiar su situación de vida y más.

Su empleador debe conservar todos los documentos e información de manera confidencial. ▶ No pueden despedirlo, suspenderlo, sancionarlo o discriminarlo de ninguna forma porque usted o un hijo menor o un dependiente experimenta violencia doméstica, acoso, violencia sexual, un crimen de odio o acecho

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

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

estas leyesy protegerlo.

Email: Correo electrónico BOLI_help@boli.oregon.gov Web: oregon.gov/boli Se habla español.

Llame al: 971-245-3844





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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

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. RABAJO 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 Secretaría 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

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 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.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas"

que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial

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 anciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las

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

> 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, de Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del

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 tienen derecho a las protecciones del salario minimo y del pago d 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



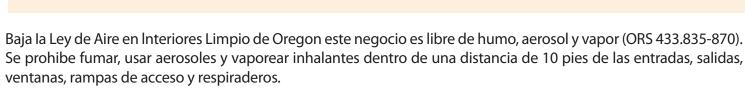








NO FUMAR NI HECHAR HUMO **EN UN RADIO DE 10 PIES**



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)

Para mayor información y quejas:

oregon

SMOKE**free**

AVISO SOBRE ADAPTACIONES RAZONABLES es un empleador Esto incluye discriminación por motivos del embarazo, el parto o una

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

de un solicitante o empleado, así como las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una razonable 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

Rev. febrero de 2023

no sufrir discriminación ni represalias

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

condición médica relacionada. Por esta razón Negará oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de ajustes

Negará adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause una carga excesiva. razonables para las discapacidades físicas o mentales conocidas • Tomará medidas laborales adversas, discriminará o tomará represalias porque el solicitante o el empleado preguntó, solicitó o utilizó una adaptación

condición médica relacionada, como la lactancia, a menos . Exigirá que un solicitante o empleado que acepte una adaptación que sea • Exigirá a un empleado que se tome una licencia familiar o cualquier otra licencia, si el empleador puede proveer adaptaciones razonables en su

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.

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

Disponible al pedido en formato alternativo

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.

Employment Department - Unemployment Insurance Tax Unit, 875 Union Street N.E. Salem, OR 97311

Póngase en contacto:

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACION 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.

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

AVISO DE DÍA DE COBRO

(Nombre Firme)

Revista Bisemanal

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

ERECHOS DE REEMPLEO ed tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con u labor en el servicio uniformado y: usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su

niformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

ted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular: isted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y stated no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

• El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los neficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos ECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

en el empleo: • ascenso: o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

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 · 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.

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 i 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; onces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención 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 Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho violaciones de USERRAs cometidas por el empleador

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 eadores 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 Labo 1-866-487-2365 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 Usted no tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar

ey federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con** suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente por la hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados misma razón al solicitar una licencia adicional. Su empleador puede solicitar la elegibles pueden tomar hasta 12 sémanas laborales de licencia FMLA en un certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia ríodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida u condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,

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 ercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave <u>puede</u> tomarse hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene recho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea rédicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario educido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA <u>no</u> es una licencia

paga, pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquie

s siguientes condiciones aplican en su caso:

ncia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de

empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA. L<mark>y elegible para tomar la licencia FMLA?</mark> Usted es un **empleado elegible** si

Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de

red trabaja para un empleador cubierto, Usted ha trabaiado para el empleador por lo menos durante 12 meses: Jsted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabaio. • Acerca de sus derechos y responsabilidades baio la FMLA, y os empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes uisitos 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 🏻 para obtener más informaciór durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior, Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, 🛮 o presentar una demanda privada contra su

Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia.

i no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible

ar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o

a ninguna ley estatál 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 ngreso de los Estados Unidos. Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: nitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador** debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su empleador

nédica 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

determina que usted es elegible, su **empleador <u>debe</u> notificarle por escrito:**

Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia prótegida por la FMLA.

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla violados, puede presentar una queja ante el WHD 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. empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de** o solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA quejas del WHD.

> WH1420 REV 04/23 TRABAJO DE LOS EE.UU.

ESCANEEME

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.

LICENCIA POR ENFERMEDAD



Su empleador debe darle tiempo de enfermedad. Tiene derecho a 1 hora de licencia por enfermedad protegida por cada 30 horas trabajadas hasta al Puede utilizar la licencia por enfermedad por muchos motivos, incluso si usted (o un miembro de su familia) está enfermo, lesionado, sufre una

enfermedad metal o necesita ir al médico. También cubre: la licencia por duelo, la licencia parental y para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de atención esté cerrado por una emergencia de salud pública. 🕨 Si su empleador tiene 10 o más empleados (6 o más si tiene una sede en Portland), debe pagarle a su salario normal cuando se tome una licencia por enfermedad. De lo contrario, su licencia por enfermedad está protegida, pero no es pagada.

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). Llame al: 971-245-3844

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.

> **Llame al:** 971-245-3844 Email: Correo electrónico: BOLI help@boli.oregon.gov Web: oregon.gov/boli





AS LEYES DE OREGON



IGUALDAD SALARIAL



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.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de rabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas

Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes

egún las leyes de la EEOC, un empleador no puede

liscriminarlo, independientemente de su estatus

nformación genética(incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación

le pruebas genéticas, servicios genéticos o historial

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse

razonablemente a la discriminación o participar en

terferencia, coerción o amenazas relacionadas

con el ejercicio de los derechos relacionados con la

discriminación por discapacidad o la acomodación

a igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

discapacidades en todos los niveles de empleo, inclúyendo a nivel ejecutivo.

ogramas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Ouién paga por Permiso Pagado de Oregon?

Cómo solicito Permiso Pagado?

sus beneficios, puede apelar la decisión.

Cuándo debo informar a mi empleador acerca de tomar permiso?

nal La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por

una demanda, investigación o procedimiento

liscriminación en las siguientes bases:

empleados temporales

nigratorio, por motivos de:

Aplicantes de trabajo

ué Tipos de Di

Origen nacional

Discapacidad

Edad (40 años o más)

or discriminación

Email: Correo electrónico: BOLL help@boli.oregon.gov Web: oregon.gov/boli



Qué Organizaciones están Cubiertas?

• La mayoría de los empleadores privados

 Gobiernos estatales y locales (como empleadores) Instituciones educativas (como empleadores) Sindicatos Agencias de empleo ué Prácticas Laborales Pueden ser Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

 Contratación o promoción Asignaciones Remuneración (salarios desiguales o compensación) Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas • Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero) relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o

> Formación profesiona Clasificación Referencias · Obtención o divulgación de información genética de los empleados · Solicitud o divulgación de información médica de

ión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Conducta que podría desalentar razonablemente

1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL) Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office) Corre Electrónico: info@eeoc.gov

a Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus **Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los glas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la minación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en ederal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo)

veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja

Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 otege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la 1-800-397-6251 (Ilamada gratuita). ntratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación aboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque ederales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables -1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. Tambiér a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda

que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o

en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact. PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la

lboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en federal que brinda dicha asistencia.

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? s empleados en Oregon que han ganado al menos \$1000 en su año base pueden Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedir que lo calificar para hasta 12 semanas de permiso familiar, médico, o de seguridad pagada en 💮 tome. Su trabajo está protegido mientras toma permiso pagado si ha trabajado para un año de beneficios. Mientras está de permiso, Permiso Pagado de Oregon paga a los 🛮 su empleador durante al menos 90 días de calendario consecutivos. No perderá sus npleados un porcentaje de sus sueldos. Las cantidades de beneficios dependen de lo derechos de pensión mientras este de permiso y su empleador debe seguir dándole los que un empleado ganó en su año base. Consulte el sitio web de Permiso Pagado para 🛾 mismos beneficios de salud que cuando está trabajando

¿Cómo se protege mi información? npuestos sobre la nómina. Las contribuciones se calculan como un porcentaje de los con su permiso, a menos que la divulgación sea requerida por la ley. sueldos y su empleador deducirá su porcentaje de contribución de su cheque de pago. ¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?

Es ilegal que su empleador lo discrimine o tome represalias en su contra porque pregunto si su permiso es previsible, debe de informar a su empleador al menos 30 días antes de 📉 o reclamó beneficios de permiso pagado. Si su empleador no está siguiendo la ley, usted comenzar el permiso familiar, médico o de seguridad pagada. Si no da el aviso requerido, 💎 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

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

derechos

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 discriminación. indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados. Su empleador debe corregir los peligros en el lugar

51-800-922-2689

osha.oregon.go ¡Este póster debe ser fijado en un lugar donde todos sus empleados lo puedan ver!

Ley Administrativa de Oregon 437-001-275(2)(a)

PARA MAS INFORMACION, copias de la

Medford ..

Pendleton.

Portland .

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 541-388-6066 541-686-7562 Eugene ..





Trabajo de Oregon (Oregon OSHA) del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios, tiene la principal responsabilidad de administrár 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

Oregon OSHA tiene profesionales capacitados en seguridad salud en el trabajo listos para trabajar con negocios en

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable





Conozca sus derechos como denunciante

ORSP-0725-F04

ante Oregon **OSHA**

440-1507 (11/24/COM)

Correo electrónico: BOLI help@boli.oregon.gov algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Web: oregon.gov/boli

AUDIENCIAS CAUTIVAS ▶ Los empleadores tienen prohibido tomar medidas adversas en contra de un empleado que se haya negado a asistir a una

> Se aplican excepciones a los empleadores que son organizaciones religiosas o políticas.

AS LEYES DE OREGON

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera

con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien,

o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación

por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha

de tiempo estrictos para presentar una denuncia por

EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera

entar una consulta a través del Portal Público de la

discriminación. No demore, porque existen límites

Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido

adaptaciones por embarazo

de las siguientes maneras:

Información adicional sobre la EEOC

incluvendo información sobre cómo



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,

> 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,

Llame al: 971-245-3844

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo

Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en ación Laboral son llegales Despidos Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)

> práctica de una creencia religiosa sincera Beneficios

presentar un cargo de discriminación a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un está disponible en www.eeoc.gov/es cargo o participar en una investigación **EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES**

parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no **Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege discriminar o ac a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en inmediato con: discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), idad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada,

ificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el ederales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP acional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación 💎 discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades

Cualquier información de salud relacionada con el permiso familiar, médico, o de os empleados y empleadores contribuyen a Permiso Pagado de Oregon a través de 🛾 seguridad que elija compartir con su empleador es confidencial y solo puede divulgarse

Permiso Pagado de Oregón puede reducir su primer beneficio semanal en un 25%. i su empleador participa en el programa estatal, puede solicitar permiso con beneficios de Web: www.oregon.gov/boli 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 Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

> Conozca sus 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

> representante pueden participar en la inspección. Tiene derecho a denunciar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin sufrir represalias ni 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

de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o 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

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

Oregon puede ponerse en contacto con:

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

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 — Ės la Ley —

Presentar una queja



