

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

La Ley de licencia familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act, OFLA, por sus siglas en inglés) 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 disponga 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 de ausencia con goce de sueldo 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 durante 180 días. La terminación de la relación laboral o retiranse del programa durante un máximo de 180 días no se considera al momento de determinar los requisitos. (Durante una emergencia de salud pública, la elegibilidad comienza con solo 30 días trabajando 25 o más horas a la semana).
- 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 paracaidados 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 leyes y protegerlo.

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



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 del límite 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 usted está 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 eit.courtreach.org

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 leyes y protegerlo.

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



TRABAJADORES AGRÍCOLAS

- En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo. La tasa depende de dónde trabaja. 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 del mediodía del día siguiente si la temporada de cosecha ya terminó y usted está viviendo en un campamento de 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

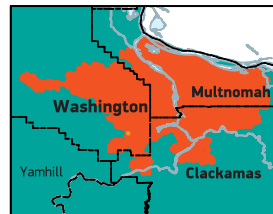
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de:
★ Clackamas, Multnomah, y Washington.

\$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 del límite de crecimiento urbano, debe aplicar la tasa estándar. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

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 leyes y protegerlo.

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



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 prohíbe fumar, usar aerosoles y vaporar 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

LOCOMIDAS 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 acetados trabajadores contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, entidades 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 el pago 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

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 leyes y protegerlo.

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



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 aditivos 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 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 acoso (lo 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 cerrjo, 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.

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 leyes y protegerlo.

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



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).



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 leyes y protegerlo.

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



AUDIENCIAS CAUTIVAS

Religión, 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.



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 leyes y protegerlo.

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



IGUALDAD SALARIAL

Su empleador debe pagarle la misma cantidad que a 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), cualquier otra 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.



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 leyes y protegerlo.

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



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 empleado:
(a) Que se rehúsa 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 párrafo (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 párrafo 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 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.

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

empleador

provee adaptaciones 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;
 - Periodos de descanso más frecuentes o prolongados o descanso periódico;
 - Apoyo con el trabajo manual;
 - Periodos 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.

no:

- Negar oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de ajustes razonables.
- Negar adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause una carga excesiva.
- Tomar 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 empleado 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.

[Proporcione varias formas para que los empleados se comuniquen con usted.]
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 si usted o su niño sufren agresión sexual, violencia doméstica, acoso, delitos de prejuicio o acoso.

¿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 gane 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 permio 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 Oregon 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 o 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
Llame al: 971-245-3844
Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

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

Paid Leave Model Notice Poster SP 12/23

Conozca sus derechos

¡ES LA LEY!

- 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 Oregon. 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 sustancias 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