

Labor Law Compliance Center

OREGON SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Oregon Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Family Leave Act OR01	Employers with 25 employees in Oregon	07/23
Minimum Wage OR02	All employers	07/23
Agricultural Wage OR03	Agricultural employers	07/23
Breaks + Overtime OR04	All employers	07/23
Equal Pay OR05	All employers	07/23
Sexual Harassment + Domestic Violence OR06	All employers	07/23
Sick Time OR07	All employers	07/23
Workplace Accommodations OR08	All employers	02/23
Predictive Scheduling OR09	All employers	06/20
Right to Safe Workplace (OSHA) OR10	All employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type	03/24



Oregon Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Employment Insurance Notice NOTICE TO EMPLOYERS OR11	<p>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.</p> <p>For additional information, contact: Employment Department Unemployment Insurance Tax Unit Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3</p>	-
Workers' Compensation Notice NOTICE TO EMPLOYERS OR12	The Workers' Compensation Division issues this notice after it receives the proof of coverage filing from the insurer	-
Employer-Sponsored Meetings OR13	All employers	08/23
Paid Leave OR14	All employers	01/23
Workplace Bullying OR15	Recommended	01/18
Field Sanitation Notice OR16	Agricultural employers	05/20
Protect Yourself from Pesticides OR17	Forest Activity Workers	09/09



LEY DE LICENCIA FAMILIAR DE OREGÓN

Puede tomarse un tiempo libre para cuidarse a sí mismo o a los miembros cercanos de la familia en virtud de la Ley de Licencia Familiar de Oregón (OFLA).



- ▶ **Este tiempo está protegido, pero frecuentemente no se paga a menos que tenga vacaciones, tiempo de enfermedad o otro permiso pagado disponible.** La licencia familiar pagada llegará a Oregón en 2023.
- ▶ Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de 25 horas por semana durante 180 días, o solo 180 días para el permiso parental. La separación de empleo o el quitarse del horario por hasta 180 días no cuenta contra la elegibilidad. Durante una emergencia de salud pública, usted es elegible para todos tipos de OFLA después de haber trabajado al menos 30 días con un promedio de al menos 25 horas por semana. Su empleador debe tener al menos 25 empleados.
- ▶ Puede tomar hasta un total de 12 semanas de descanso por año por cualquiera de estos motivos.
 - » **Permiso parental** cualquiera de los padres puede tomarse un tiempo libre para el nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida de un niño). Si usa todas las 12 semanas en esto, puede tomar hasta 12 semanas más para el permiso de un niño enfermo.
 - » **Condición de salud grave** propia o para cuidar a un familiar.
 - » **Permiso por discapacidad durante el embarazo** antes o después del nacimiento del niño o para atención prenatal. Puede tomar hasta 12 semanas de esto además de 12 semanas por cualquier motivo que se enumera aquí.
 - » **Licencia familiar militar** hasta 14 días si su cónyuge es un miembro del servicio que ha sido llamado al servicio activo o está en licencia del servicio activo.
 - » **Licencia por enfermedad de hijo** para su hijo con una enfermedad, lesión o condición que requiere cuidado en el hogar pero que no es grave, o para cuidar a su hijo cuya escuela o el lugar de cuidados está cerrado (o cuidados infantiles no están disponibles) debido a una emergencia de salud pública.
 - » **Permiso de duelo** hasta 2 semanas de tiempo después de la muerte de un miembro de la familia.
- ▶ Su empleador debe brindarle los mismos beneficios del seguro de salud que cuando trabaja. Al volver, se le debe asignar su antiguo puesto o uno similar si aquel ya no existe.

CONTÁCTENOS

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

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



LAS LEYES DE OREGÓN
lo protegen en el trabajo

julio 2023 - junio 2024

OR01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



SALARIO MÍNIMO

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

\$14.20 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

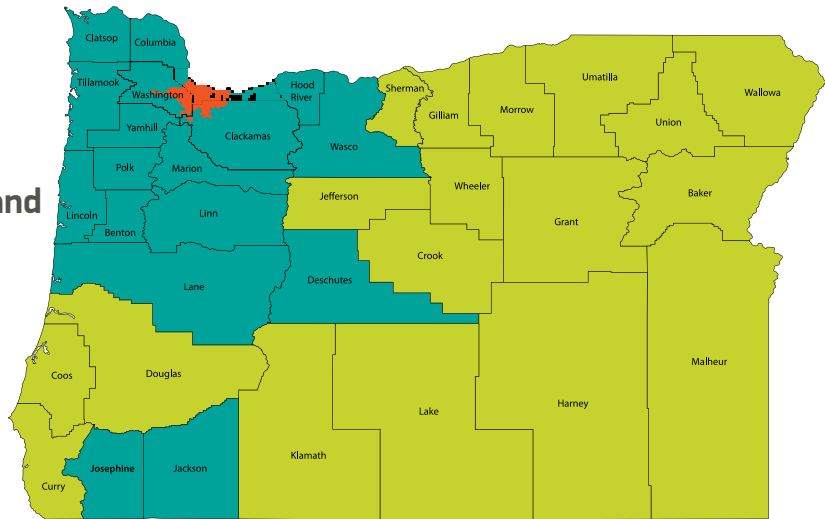


* El salario mínimo que debe obtener depende de la dirección exacta de su empleador. Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$15.45. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$14.20. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

\$15.45 por hora

Área metropolitana de Portland

* Clackamas, Multnomah, y Washington



\$13.20 por hora

Condados no urbanos

Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

- ▶ **A cada trabajador se le debe pagar al menos el salario mínimo.** Hay excepciones pero no son comunes.
- ▶ Estas tasas estarán vigentes desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2024.
- ▶ **Los pagos por propina son ilegales en Oregon.**
- ▶ Las deducciones se permiten si la ley las exige o si las acuerda por escrito y la deducción lo beneficia. Su comprobante de pago debe mostrar esta información.
- ▶ Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitoutreach.org

CONTÁCTENOS

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

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



OR02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



TRABAJADORES AGRÍCOLAS

- En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo de la región donde se encuentra su empleador.
- A partir del 1 de enero de 2023, los trabajadores agrícolas también ganan horas extra por las horas trabajadas más de 55 en una semana laboral.
- Por cada turno de trabajo de 8 horas, obtiene dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años) y un descanso para comer de 30 minutos no pagado libre de responsabilidades laborales.
- Los trabajadores de 14 a 17 años pueden trabajar en trabajos agrícolas no peligrosos fuera del horario escolar. Los menores de 14 a 17 años que operen maquinaria agrícola motorizada o viajen dentro o sobre maquinaria deben obtener un certificado de capacitación y el empleador debe obtener un certificado de empleo. Los empleadores deben obtener un permiso para emplear a menores de menos de 14 años.

Excepciones de salario mínimo y horas extras

Los empleadores agrícolas no están obligados a pagar el salario mínimo ni las horas extras a:

- Miembros de la familia inmediata del empleador.
- Trabajadores locales de cosecha manual o poda quienes están pagados a destajo y quienes trabajaron menos de 13 semanas durante el año calendario anterior.
- Trabajadores migrantes de cosecha manual de 16 años o menos a quienes se les paga la misma cantidad a destajo que a los trabajadores mayores de 16 años.
- Trabajadores dedicados principalmente a la producción ganadera.
- Trabajadores de poda y cosecha a mano a quienes se les paga a destajo y trabajan para un empleador que no excedió 500 días-de-trabajo-a-destajo* de mano de obra agrícola en cualquier trimestre del año calendario anterior.

*Se cuenta para el empleador un día-de-trabajo-a-destajo por cada día que un empleado realiza trabajo agrícola a destajo durante al menos una hora para él.

Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Earned Income Tax Credit (Crédito Fiscal por Ingreso del Trabajo). Visite eitc outreach.org para comprobar si usted califique.

\$14.20 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

\$15.45 por hora

Área metropolitana de Portland

* Clackamas, Multnomah, y Washington

\$13.20 por hora

Condados no urbanos

Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

*

El salario mínimo que debe obtener depende de la dirección exacta de su empleador. Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$15.45. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$14.20. Busque su dirección de trabajo aquí:

bit.ly/metroboundary

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico:
ag.overtime@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.

OR03S



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2023 - junio 2024



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



DESCANSOS Y COMIDAS



HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

Se requiere que su empleador le brinde descansos libres de responsabilidades laborales. Hay reglas específicas sobre el pago de horas extras y cheques de pago.

DESCANSOS Y COMIDAS

- ▶ Por cada período de trabajo de 8 horas, obtiene estos descansos libres de responsabilidades laborales:
 - » Dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si tiene menos de 18 años)
 - » Un descanso de comida no pagado de 30 minutos
- ▶ También obtiene descansos razonables según sea necesario para extraer la leche (y un espacio privado que no sea un baño para extraer leche) hasta que su hijo cumpla 18 meses de edad.
- ▶ Si su período de trabajo es más largo o más corto que 8 horas, consulte la tabla aquí o visite oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx para obtener más información.

Duración del turno	Período de descanso	Descanso por comida
2 hrs o menos	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

HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

- ▶ Debe recibir un pago de horas extras a 1.5 veces su tarifa de pago regular por las horas que trabaje más de 40 en una semana laboral (o más de 55 si trabaja en la agricultura). Hay excepciones pero no son comunes.
- ▶ Los días de pago regulares son requeridos por ley. Debe recibir un cheque de pago al menos cada 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de pago detallado.
- ▶ Si pierde su trabajo o si lo despiden permanentemente, debe obtener su último cheque de pago al final del siguiente día de negocio.
- ▶ Si renuncia con 48 horas de aviso o más, debe recibir su último cheque de pago en el último día de empleo. Si no avisa con 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago dentro de 5 días de negocio o el próximo día de pago, lo que ocurra primero.



CONTÁCTENOS

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

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo
julio 2023 - junio 2024

OR04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



IGUALDAD DE SALARIOS

Su empleador debe pagarle la misma cantidad que otras personas que realizan un trabajo similar.



- ▶ **Es ilegal que su empleador le pague menos que otra persona debido a su género, raza, estado de veterano, discapacidad, edad, color, religión, origen nacional, estado civil u orientación sexual.**
- ▶ Se puede permitir un pago diferente si hay un sistema basado en factores de buena fe que incluye uno o más de los siguientes: antigüedad, mérito, un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción, ubicación en el lugar de trabajo, viajes, educación, entrenamiento o experiencia.
- ▶ También está protegido durante el **proceso de contratación**:
 - » Los empleadores no pueden solicitar su historial salarial / salarial antes de hacer una oferta de empleo
 - » Los empleadores no pueden evaluar a los solicitantes de empleo en base al salario actual o pasado / historial de pago
 - » Los empleadores no pueden determinar la compensación por un trabajo basado en la compensación actual o pasada de un posible nuevo empleado (sin incluir transferencias internas)
- ▶ Su empleador no puede hacerle un recorte salarial para pagarle lo mismo que a otros empleados.
- ▶ Si lo necesita, puede presentar una queja en oregon.gov/boli. Podría recibir el pago atrasado o la diferencia de pago que se le debe.

CONTÁCTENOS

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

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



OR05E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



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

- ▶ Tiene derecho a un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y agresión sexual. Su empleador debe tener una póliza para reducir y prevenir estas violaciones.
- ▶ **La discriminación por raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, servicio uniformado, discapacidad o edad es ilegal.**
- ▶ El acoso sexual puede parecer avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o conductas sexuales (verbal, física o visual) que se dirigen hacia un individuo.
- ▶ 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 sexo, sexo diferente o diferente género.



PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- ▶ Si es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso (o si es padre o guardián de una víctima), **su empleador debe hacer 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.

CONTÁCTENOS

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

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo
julio 2023 - junio 2024

OR06E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



TIEMPO DE ENFERMEDAD

Todos los trabajadores de Oregon tienen tiempo de enfermedad protegido. Si trabaja para un empleador con 10 o más trabajadores (6 o más si tienen una ubicación en Portland), le pagan tiempo de enfermedad.



- ▶ **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 comenzar a tomar tiempo de enfermedad protegido después de haber trabajado durante al menos 90 días. Su empleador debe informarle regularmente cuánto tiempo de enfermedad ha ganado.

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico:

BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2023 - junio 2024

OR07S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Aviso sobre adaptaciones razonables

_____ 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.

_____ 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;
- 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**:

- 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.

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



PROGRAMACIÓN PREDICTIVA

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

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

CONTÁCTENOS

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

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

OR09S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



¡ES LA LEY!

Español:
1-800-843-8086
osha.oregon.gov

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

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

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 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 Oregon puede ponerse en contacto con:

U.S. Department of Labor
OSHA Region 10
20425 72nd Ave South, Suite 150A
Kent, WA 98032-2388
206-757-6700

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 póster 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



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

REQUIRED NOTICE!

Employment Insurance Notice (Form 11):

(regulated by Employment Department)

Who must post?

Employers with at least a \$1000 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. Employers can order a duplicate if necessary. When ordering a duplicate, employers will need their business identification number.

You will find additional information and an order form at www.oregon.gov/employ/tax.



REQUIRED NOTICE!

Workers' Compensation Notice of Compliance:

(regulated by Workers' Compensation Division of DCBS)

Who must post?

All employers who are required to provide workers' compensation coverage for their employees.

Employers receive this notice from the Workers' Compensation Division after they purchase workers' compensation insurance. Employers not receiving the notice or requiring a duplicate notice should contact the Workers' Compensation Division.

[Order form](#) for your Workers Compensation Notice and information about the Notice of Compliance poster.

You can also contact them at <https://wcd.oregon.gov>



Reuniones o Comunicaciones Patrocinadas por el Empleador Sobre Asuntos Políticos o Religiosos

De acuerdo con el Estatuto de Oregón, 659.785, un empleador o su agente, representante o designado no puede despedir, sancionar ni penalizar de otra manera, o amenazar con despedir, sancionar o penalizar de otra manera, o tomar cualquier medida laboral adversa contra un empleado:

- (a) Porque el empleado se niega a asistir o participar en una reunión o comunicación patrocinada por el empleador o con el empleador o el agente, representante o designado del empleador si el propósito principal de la reunión o comunicación es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
- (b) Como medio para requerir que un empleado asista a una reunión o participe en comunicaciones descritas en el párrafo (a) anterior; o
- (c) Porque el empleado, o una persona actuando en nombre del empleado, realiza un informe de buena fe, oralmente o por escrito, de una violación o una supuesta violación de esta sección. Este párrafo no aplica si el empleado sabe que el informe es falso.

“Asuntos políticos” incluye actividades relacionadas con la afiliación a partidos políticos, campañas para medidas o candidatos a cargos políticos y la decisión de unirse, no unirse, apoyar o no apoyar cualquier grupo político o constituyente lícito.

“Asuntos religiosos” incluye actividades relacionadas con la afiliación religiosa o la decisión de unirse, no unirse, apoyar o no apoyar una organización religiosa auténtica.

Un empleado agraviado puede presentar una acción civil para hacer cumplir esta sección a más tardar 90 días después de la fecha de la supuesta violación en el tribunal de circuito del distrito judicial donde se alega que ocurrió la violación o donde se encuentra la oficina principal del empleador. El tribunal puede otorgar al empleado prevaleciente todo el alivio adecuado, incluido el alivio cautelar, la recontractación o reinstalación del empleado en su posición anterior o una posición equivalente, salario atrasado y restablecimiento de cualquier beneficio para el empleado, incluida la antigüedad, a la cual el empleado habría sido elegible si no hubiera ocurrido la violación y cualquier otro alivio adecuado que el tribunal considere necesario para compensar al empleado. El tribunal otorgará al empleado prevaleciente daños triples, junto con honorarios razonables de abogado y costos.

This section does not:

- (a) Limita el derecho de un empleado a presentar una acción legal común contra un empleador por despido injustificado;
- (b) Disminuye o perjudica los derechos de una persona bajo un acuerdo de negociación colectiva;
- (c) Prohíbe a una organización religiosa exigir a sus empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o participen en cualquier comunicación con el empleador o el agente, representante o designado del empleador con el propósito principal de comunicar las creencias, prácticas o principios religiosos del empleador;
- (d) Prohíbe a una organización política, incluido un partido político u otra organización que se dedique, en gran parte, a asuntos políticos, exigir a los empleados de la organización política que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o participen en cualquier comunicación con el empleador o el agente, representante o designado del empleador con el propósito principal de comunicar los principios o propósitos políticos del empleador;
- (e) Prohíbe las comunicaciones de información sobre asuntos religiosos o políticos que el empleador está obligado por ley a comunicar, pero solo en la medida del requisito legal;
- (f) Prohíbe las reuniones obligatorias del personal ejecutivo o administrativo de un empleador para discutir cuestiones relacionadas con el negocio del empleador, incluidos los temas tratados en esta sección; o
- (g) Limita los derechos de un empleador a ofrecer reuniones, foros u otras comunicaciones sobre asuntos religiosos o políticos para los cuales la asistencia o participación es estrictamente voluntaria.



Comenzando en septiembre de 2023, Permiso Pagado de Oregon servirá a la mayoría de los empleados en Oregon al proporcionar permiso pagado por el nacimiento o adopción de un niño, su enfermedad grave o la de un ser querido, o si sufre agresión sexual, violencia doméstica, acoso o acecho.

¿Qué beneficios se proporcionan a través de Permiso Pagado de Oregon y quién es elegible?

Los empleados en Oregon que han ganado al menos \$1000 en el año anterior 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 el año anterior.

¿Quién paga por Permiso Pagado de Oregon?

A partir del primero de enero de 2023, 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, está obligado a informar a su empleador al menos 30 días antes de comenzar el permiso familiar, médica 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 Permiso Pagado?

En septiembre de 2023, puede solicitar permiso con Permiso Pagado de Oregon en línea en paidleave.oregon.gov o solicitar una aplicación en papel del departamento. Si su solicitud es denegada, puede apelar la decisión ante el Departamento de Empleo de Oregon.

¿Cuáles son mis derechos?

Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedir que la tome. Su trabajo está protegido mientras toma permiso pagado si ha trabajado para su empleador durante al menos 90 días 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, médica, 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

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

Web: paidleave.oregon.gov

Llamada: 833-854-0166

Correo electrónico: paidleave@oregon.gov



HOSTIGAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El hostigamiento (“bullying”, en inglés) daña a los empleados, a los empleadores y a los negocios al crear un entorno laboral irrespetuoso, poco sano y no productivo. Generalmente, el hostigamiento en el lugar de trabajo no es ilegal en Oregon, sin embargo, es dañino y, en algunos casos, puede dar pie a demandas legales por discriminación. Las leyes federales y de Oregon protegen a las personas que están siendo hostigadas y discriminadas por motivos de raza, nacionalidad, género, condición de veterano u otras condiciones de clases protegidas.

¿Qué es el hostigamiento en el lugar de trabajo?

El hostigamiento en el lugar de trabajo es un patrón de maltrato repetido que daña, intimida, socava, ofende, degrada o humilla a un empleado. Las situaciones de hostigamiento pueden incluir las siguientes:

- Jefes y supervisores en contra de sus subordinados
- Empleados en contra de sus compañeros
- Un grupo de compañeros de trabajo que ataca a otro trabajador (asedio)
- Una organización o institución cuando el hostigamiento está arraigado y es aceptado como parte de la cultura del lugar de trabajo
- Un tercero, como un cliente, que hostiga a un empleado

Los gerentes y los supervisores con altas expectativas, que presentan un comportamiento firme, identifican áreas que requieren un mejor desempeño o imponen disciplina dentro de los lineamientos establecidos en el lugar de trabajo no están participando en el hostigamiento, siempre y cuando sus acciones se lleven a cabo de forma respetuosa y justa.

Ejemplos de situaciones y acciones comúnmente consideradas como hostigamiento:

Entorno laboral abusivo: El hostigador amenaza física o verbalmente a la víctima, la insulta o la humilla públicamente. El hostigador difunde información o chismes maliciosos y falsos para intimidar a la víctima o poner a otros en su contra.

Socavar y desacreditar: El hostigador hace acusaciones falsas de incompetencia, culpa a la víctima por los errores de otros y/o se atribuye los éxitos laborales de la víctima.

Represalias: La víctima experimenta exclusión y ostracismo intencional después de hablar sobre sus inquietudes. Lo anterior también puede incluir pérdida de oportunidades de trabajo o de actividades y horarios laborales preferidos como represalia que no tienen que ver con criterios objetivos de desempeño o con las necesidades del empleado.

¿Qué puedo hacer si alguien me está hostigando?

¡Recupere el control! El hostigamiento tiene que ver con el control y, por lo tanto, no tiene nada que ver con su desempeño. A continuación, se encuentran algunas opciones que usted puede llevar a cabo:

- Investigue si su organización tiene un código de conducta o un programa de violencia en el lugar de trabajo que aborde la intimidación o el acoso en el trabajo.
- Documente cuidadosamente los incidentes de hostigamiento (fechas, horas, lugares, qué se hizo o dijo y quién estuvo presente). Mantenga documentos que contradigan las acusaciones del hostigador, tales como planillas de control de horas, correos electrónicos e informes de auditoría. Analice si algún cambio en su propio comportamiento puede ayudar a resolver la situación.
- Establezca límites con el hostigador. Si es seguro para usted, describa el comportamiento ofensivo y declare que usted espera que se detenga. Es probable que el hostigador niegue o incluso distorsione sus acusaciones en un principio. Sin embargo, su comportamiento podría mejorar con el tiempo. Tener a otra persona presente como testigo y permanecer tranquilo puede ayudar y fortalecer su postura si el hostigador responde de forma negativa.
- No tome represalias ni escale el comportamiento porque podrían culparlo o sancionarlo.
- Reporte el problema a su supervisor, a otro gerente o a una persona con un puesto superior en el trabajo. Es aquí donde la documentación será útil para demostrar que usted no contribuyó a la situación.
- Encuentre apoyo emocional con personas en las que puede confiar en el trabajo, fuera del trabajo o en el hogar.

Por qué es importante

El hostigamiento en el lugar de trabajo a menudo incluye un abuso o mal uso del poder. El comportamiento de hostigamiento crea sentimientos de indefensión e injusticia en la víctima y socava el derecho de la persona a la dignidad en el trabajo. Las víctimas de hostigamiento pueden tener problemas de salud física y mental que pueden durar por muchos años. El hostigamiento también puede reducir la productividad, disminuir la retención e incrementar los costos de salud de los empleados.

Las víctimas de hostigamiento frecuentemente experimentan una o más de las siguientes consecuencias:

- Estrés, depresión y trastornos del sueño
- Menor autoestima
- Más enfermedades físicas y días de ausencia por enfermedad
- Más accidentes y lesiones
- Falta de concentración y pérdida de eficacia

El hostigamiento también puede ser costoso para las organizaciones:

- Distracción y pérdida de productividad por parte de la víctima, el hostigador y los testigos
- Baja de la moral en el lugar de trabajo y pérdida de la reputación
- Posibles investigaciones, reclamos y demandas legales
- Incapacidad para reclutar y mantener buen personal
- Mayores costos médicos y problemas de asistencia

¿Qué puede hacer un empleador?

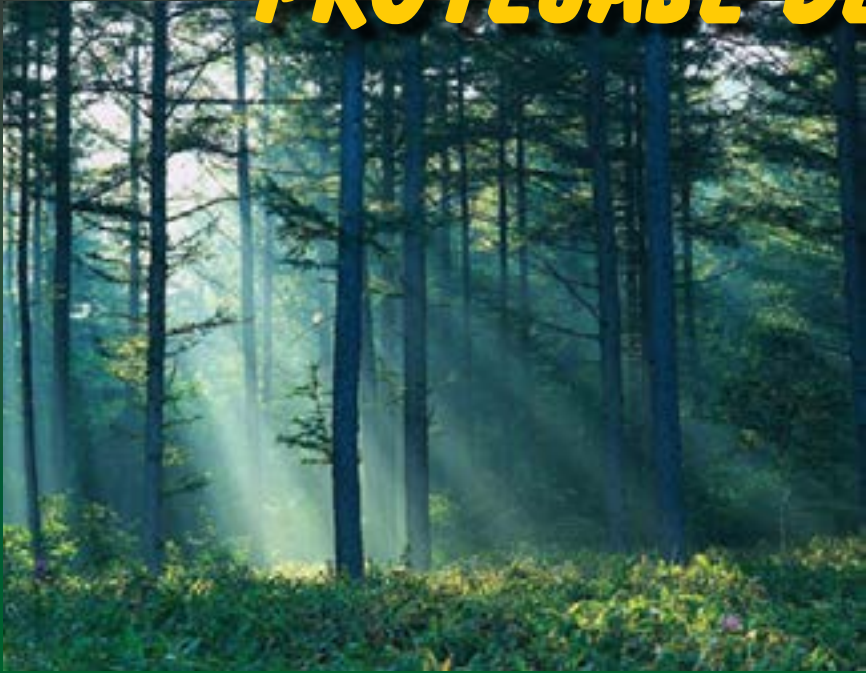
Antes que nada, los empleadores deben reconocer y prevenir el hostigamiento en el lugar de trabajo al crear una cultura respetuosa en el lugar de trabajo. Si usted es un empleador, supervisor o gerente que tenga conocimiento del hostigamiento y no actúa, entonces está aceptando parte de la responsabilidad por los abusos en el futuro. Tome medidas para:

- Desarrollar un código de conducta respetuosa en el lugar de trabajo que prohíba específicamente el comportamiento de hostigamiento e identifique consecuencias para los empleados que participen en este.
- Establecer una cultura en la cual se espere que los supervisores traten a los empleados de forma justa y respetuosa y que participen en una resolución informal de conflictos.
- Brindar oportunidades para reportar de forma confidencial y llevar a cabo resoluciones mediadas de conflictos cuando sea necesario.
- Educar a todos los empleados con respecto al comportamiento profesional respetuoso y el código de conducta de la compañía.
- Tomar en serio los reclamos de hostigamiento y hacer cumplir el código de conducta en el lugar de trabajo de forma consistente.

Para obtener más información, visite nuestro sitio web: www.oregon.gov/boli, o comuníquese con nosotros al 971-673-0761 o en mailb@boli.state.or.us.



PROTECT YOURSELF FROM PESTICIDES PROTEJASE DE LOS PESTICIDAS



Pesticides may be on trees, plants, and soil; in surface water; or drifting from nearby applications.

Los pesticidas pueden estar en los arboles, plantas, tierra, agua superficial, o dejándose llevar por aplicaciones cercanas.



There are rules to protect workers. These rules require that your employer train you in pesticide safety.

Hay leyes para proteger a los trabajadores. Estas leyes requieren que el empleador lo adiestre sobre la seguridad de los pesticidas.



Keep out of treated or restricted areas.

Manténgase fuera de áreas tratadas o restringidas.

Wear a hat, a long-sleeve shirt, long pants, shoes, and socks to protect yourself from pesticides.

Use un sombrero, camisa de manga larga, pantalones largos, zapatos, y calcetines para protegerse de los pesticidas.



IN AN EMERGENCY EN CASO DE EMERGENCIA



If pesticides get on you, wash them off right away with clean water.

Si se contamina con pesticidas, lávese inmediatamente con agua potable.



Then shower, shampoo your hair, and change into clean clothes as soon as possible.

Después, dúchese, lávese el cabello con champú, y póngase ropa limpia lo antes posible.



FAMILIA TRABAJO

Wash your work clothes separately from your other clothes and family laundry, before wearing them again.

Antes de volver a usar la ropa, lávela separadamente de la del resto de la familia.

After work, shower or wash your body with soap and water, shampoo your hair, and put on clean clothes.



Después del trabajo, tome una ducha o lávese el cuerpo con agua y jabón, lávese el cabello con champú y póngase ropa limpia.

Always wash your hands and face before eating, drinking, chewing gum, using tobacco, or using the toilet.

Siempre lávese las manos y la cara antes de comer, beber, mascar chicle, usar tabaco, o usar el baño.

EMERGENCY MEDICAL CARE INFORMATION:

The employer must post the name, location, and emergency contact information for the nearest emergency medical facility next to this poster.

Oregon OSHA rules for Division 7/ Forest Activities* require:

- At least one operable communication device (two-way radio, phone, or other effective means) is available at worksites to contact an ambulance service, if needed
- Transportation is **always** available to the nearest suitable medical facility or to a point where an ambulance can be met
- The following information is kept with/near the communication device
 - written land directions to the worksite
 - worksite location by Township, Range, and Section (TR&S)
 - name and phone number of air evacuation service, if available
 - worksite location by longitude and latitude, if required by the air service

* For more information, see **OAR 437-007-0220 Medical Services and First Aid.**



Phone:
503-378-3272
Toll-free:
800-922-2689
en Español:
800-843-8086



INFORMACION SOBRE PRIMEROS AUXILIOS

El empleador debe colocar a la vista y junto a este poster, el nombre, la dirección y el número de teléfono del lugar más cercano para auxilios médicos de urgencia.

Las leyes de Oregon OSHA de la División 7/Actividades Forestales* requiere:

- Que por lo menos un aparato de comunicación en buen funcionamiento (radio de doble sentido, teléfono, u otro medio de comunicación efectivo) esté disponible en los lugares de trabajo para contactar servicios de ambulancia si fuese necesario.
- Que **siempre** haya medio de transporte al lugar más cercano para auxilios médicos de urgencia o a un lugar en el cual puedan reunirse con una ambulancia.
- Que la información a continuación este junto a, o cerca de, el aparato de comunicación:
 - direcciones escritas al lugar de trabajo por vía terrestre
 - el lugar del trabajo por unidad mínima de mapeo (UMM) (Township, Range, and Section (TR&S))
 - nombre y teléfono de un servicio de evacuación aérea, si lo hay
 - ubicación del lugar de trabajo por longitud y latitud, si es requerido por el servicio aéreo

* Para más información, vea **OAR 437-007-0220 Servicios Médicos y Primeros Auxilios.**

¡Atención Trabajadores! Sanidad en el Campo. Su empleador debe proveer:

Agua potable

- Disponible inmediatamente y en cantidad suficiente para todos.
- Fresca y en recipientes limpios.
- Suministrada por medio de una fuente de agua o recipientes personales o en vasos desechables.

Baños y lavabos

- Su patrón debe permitirle usar el baño cuando usted lo necesita.
- Los baños y lavabos deben estar adyacentes y localizados a menos de cinco minutos caminando.
- **El baño debe estar:**
 - Limpio, dar privacidad, y tener papel de baño.
 - Uno por cada 20 trabajadores.



- **Los lavabos deben tener:**
 - Agua limpia y jabón.
 - Toallas de papel desechables y un basurero.



Información

Su patrón debe informarle sobre:

- El lugar donde está el agua para beber, el baño y los lavabos.
- La importancia de:
 - Lavarse las manos antes y después de usar el baño.
 - Evitar el estrés por calor y enfermedades infecciosas.
 - Reducir la exposición a los residuos de pesticidas.



Usted tiene el derecho de presentar una queja con Oregon OSHA si usted no tiene estas cosas.

👉 Inglés: 800-922-2689 👉 Español: 800-843-8086

Empleadores: Usted debe proveer instalaciones y artículos de sanidad básicos a trabajadores agrícolas que preparan, podan, plantan, cosechan, empaacan, o hacen otros tipos de trabajo manual con cultivos en el campo. Usted debe exhibir este anuncio si los cultivos son para alimentación de personas. Para mayores informes, vea OAR 437-004-1110.437-004-1110.



440-1890-5 (2/19/COM)

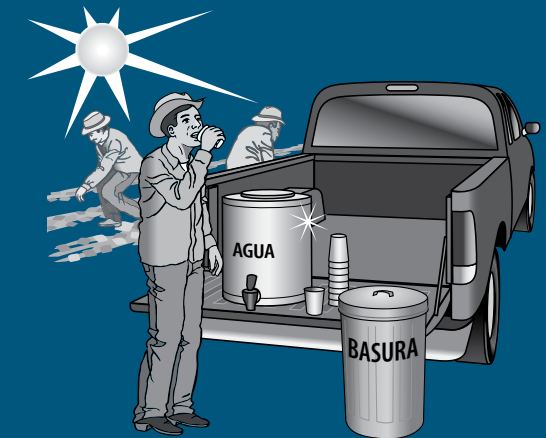
OR17E

¡Atención Trabajadores! Saneamiento de campo. Su empleador debe proveer:



Agua potable

- Debe ser fácilmente accesible y suficiente para todos los empleados.
- Debe ser fresca y estar en contenedores sanitarios.
- Debe estar en un dispensador de agua para colocar en recipientes personales o vasos desechables.



Baños e instalaciones de lavado de manos

- Su empleador debe permitirle usar el baño cuando lo necesite.
- Las instalaciones deben encontrarse en un solo lugar, en la entrada o salida del campo, o en una zona cosechada, lo que este más cercano. La distancia no debe superar una caminata de 5 minutos o un cuarto de milla.
- **El baño debe:**
 - Ser limpio, privado y contar con papel higiénico.
 - Proveer 1 por cada 10 empleados.
 - Ser desinfectadas 3 veces al día, todos los días.
- **Las instalaciones de lavado de manos deben:**
 - Ser desinfectadas 3 veces al día, todos los días.
 - Contar con agua limpia y jabón.
 - Contar con toallas desechables de un solo uso y un basurero.



Información

Su empleador debe informarle:

- La ubicación del agua potable, el baño y las instalaciones de lavado de manos.
- Sobre la importancia de:
 - Labarse las manos antes y después de utilizar el baño.
 - Evitar el estrés térmico por calor y las enfermedades infecciosas.
 - Reducir la exposición a los residuos de plaguicidas.
 - Saber como estas técnicas reducen los riesgos del COVID-19.



Usted tiene el derecho de presentar una queja con Oregon OSHA si no cuenta con estos elementos.

👉 Inglés: 800-922-2689 👉 Español: 800-843-8086

Empleadores: Usted debe brindar y mantener instalaciones de saneamiento básicas y materiales para los trabajadores agrícolas que realizan operaciones de mano de obra o que realizan operaciones agrícolas arduas. Usted debe exhibir este documento si se aplica a sus operaciones. Para obtener más información, vea la Administrativa de Oregon 437-001-0749.



440-1890-5 (5/20/COM)
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597



www.laborlawcc.com