

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

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

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

PAGO POR SOBRETIEPO
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la 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 agrícola.

CREDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empresas que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por el empleado. 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 o en 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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, al cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.
Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias).
La ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeto a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias).

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma con respecto a las pruebas de polígrafo.
La Ley no sustituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a otros aspectos de las leyes de polígrafo.
DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de solicitar por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.
CUMPLIMIENTO
Ella (Secretaría) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarías civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.
CUMPLIMIENTO
Ella (Secretaría) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarías civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

FED

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.
DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idéneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idénea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.
EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.
SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en el Remuneración (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieren las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.
PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idéneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idénea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idéneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.
VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIENTE RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas, que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal
RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo. Si cree que ha sido víctima de discriminación en un programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9102 y la OFCCP 808 con el Suplemento 11/09 EEOC-911-1

REV. 11/2009

OR

Salario mínimo

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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

\$12.00 por hora
Estándar
Astoria, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of * Clackamas, Multnomah, & Washington

\$13.25 por hora
Área metropolitana de Portland
* Clackamas, Multnomah, & Washington

\$11.50 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 \$13.25. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$12.00. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO

SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomar hasta 12 semanas de licencia si sueldos sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza.
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño).
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, al cónyuge que tenga un problema de salud serio que califique.
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo.
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el desempeño de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede elegir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados están de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia. Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que reinstalar el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleado no puede interferir con los derechos de la FMLA de los individuos o tomar represalias contra ellos. Si usted o su hijo no usa la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;

Para información adicional o para presentar un reclamo:

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

Además, un empleado no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, o que incluya testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio específico;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser reinstalado con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- estuvo obligado a servir en el servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- devido a esta situación.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas, que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido víctima de discriminación en un programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9102 y la OFCCP 808 con el Suplemento 11/09 EEOC-911-1

REV. 11/2009

OR

Descansos y comidas + Horas extras y cheques de pagos

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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.

Duración del turno	Periodo 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 - 12 hrs 59 min	3	1
14 hrs	3	2
14 hrs 1 min - 18 hrs	4	2

DESCANSOS Y COMIDAS
Por cada periodo de trabajo de 8 horas, obtiene estos descansos libres de responsabilidades laborales:

- Dos descansos pagados de 10 minutos
- Un descanso de comida no pagado de 30 minutos

También obtiene descansos regulares 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 periodo de trabajo es más largo o más corto que 8 horas, consulte la tabla aquí o visite oregon.gov/boli para obtener más información.

EXORCES EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS
Si trabaja más de 40 horas en una semana, debe recibir un pago de horas extras de 1.5 veces su tarifa de pago regular. Hay algunas 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 más de 48 horas de aviso, debe obtener su último cheque de pago 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.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

OR

Tempo de enfermedad

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

Todos los trabajadores de Oregon tienen tiempo de enfermedad protegido. Si trabaja para un empleador con más de 10 trabajadores (más de 5 si tienen una ubicación en Portland), le pagan tiempo de enfermedad.

- Si su empleador debe darle tiempo de enfermedad. Obtiene al menos 1 hora de tiempo de enfermedad protegido por cada 30 horas que trabaja hasta 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.
- Si su empleador debe pagarle su salario regular cuando se toma tiempo de enfermedad si tienen más de 10 empleados (más de 5 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.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo anda mal, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industria está aquí.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

FED

CONOZCA SUS DERECHOS

¿ES LA LEY!

usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

Tiene el derecho de notificar a su empleador o a Oregon OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que Oregon OSHA mantenga su nombre confidencialmente.

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 el derecho a reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin tener represalias en su contra.

Si su empleador lo discrimina por presentar una denuncia sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres o por ejercer sus derechos bajo la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon, puede presentar una queja con el Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon en un plazo de 90 días, o con la OSHA Federal, en un plazo de 30 días.

Cualquier persona que desee 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 X
1111 Third Ave., Suite 715
Seattle, WA 98101-3212
206-553-9310

Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe fijar 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.

Usted tiene derecho a obtener copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas. Adicionalmente, usted puede pedir el registro de lesiones y enfermedades de su lugar de trabajo.

Usted tiene derecho a saber acerca de sustancias peligrosas que se usen en su lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon de 1973, otorga protección de Oregon OSHA en el lugar de trabajo. Puede solicitar 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 expide normas de seguridad y salud, y sus oficiales de cumplimiento llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon.

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

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

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365
Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590

REV. 04/2017

OR

Igualdad de salarios

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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

Es ilegal que un 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 incluya 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 (no incluir transferencias internas)

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.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 09/2019

OR

Acoso sexual + Protecciones de violencia doméstica

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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 política 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, físico 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 directo o indirecto, y puede ser diferente o no serlo.

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 de pago, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de lugar de trabajo, instalación de candado o cerradura, 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.
No pueden despedirlo, suspenderlo, tomar represalias contra usted o discriminarlo de ninguna manera porque sea una víctima.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

ESPAÑOL!
1-800-843-8086
osha.oregon.gov

¡Este cartel debe ser fijado en un lugar donde todos sus empleados lo puedan ver!
Ley Administrativa de Oregon 437-001-257(2)(a).

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)	503-378-6222
Bend	541-388-3066
Eugene	541-686-7562
Medford	541-776-6030
Pendleton	541-276-9175
Portland	503-229-5910
Salem	503-378-3274

U.S. Department of Labor OSHA Region X
1111 Third Ave., Suite 715
Seattle, WA 98101-3212
206-553-9310

Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe fijar 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.

Usted tiene derecho a obtener copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas. Adicionalmente, usted puede pedir el registro de lesiones y enfermedades de su lugar de trabajo.

Usted tiene derecho a saber acerca de sustancias peligrosas que se usen en su lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon de 1973, otorga protección de Oregon OSHA en el lugar de trabajo. Puede solicitar 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 expide normas de seguridad y salud, y sus oficiales de cumplimiento llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon.

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

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

To update your employment law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JKKeller.com/employmentlaw
800-327-6868

Two ways to verify poster compliance!
SCAN
JJKeller.com/LLPVerify
Enter: 43768-072020

REV. 09/2019

OR

Aviso de acomodaciones 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.

hará adaptaciones razonables para las discapacidades físicas o mentales conocidas de un solicitante o empleado, así como para las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una afección 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 más largos o descanso periódico;
- asistencia con el trabajo manual; o
- modificación de los horarios de trabajo o de las asignaciones de trabajo.

Los empleados y solicitantes de empleo tienen derecho a estar libres de discriminación ilegal y represalias

Para solicitar una acomodación o para discutir inquietudes o preguntas acerca de este aviso, por favor comuníquese con uno de nuestros supervisores o con _____ en el departamento de recursos humanos. [Proporcione varias maneras en las que los empleados se comuniquen con sus solicitudes o inquietudes].

Formato adicional disponible a petición

REV. 09/2019

OR

Ley de Licencia Familiar de Oregon

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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 Oregon (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 ser de 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. 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 (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 esta además de 12 semanas por cualquier motivo que se enumera aquí
- Permiso por tiempo de enfermedad** (para su hijo con una enfermedad, lesión o afección que requiere cuidado en el hogar pero que no es grave)
- 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)
- Permiso de duelo** (hasta 2 semanas de tiempo después de la muerte de un miembro de la familia)

Si 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 al aquel ya no existe.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

OR

Salario mínimo

BUREAU OF LABOR & INDUSTRIES

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

\$12.00 por hora
Estándar
Astoria, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of * Clackamas, Multnomah, & Washington

\$13.25 por hora
Área metropolitana de Portland
* Clackamas, Multnomah, & Washington

\$11.50 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 \$13.25. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$12.00. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

AVISO: Este estado requiere que un empleador fije un aviso de indemnización laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Los empleadores deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de indemnización laboral de este estado o aviso de cumplimiento/certificado de seguro. Los empleados deben hacer referencia al aviso de indemnización laboral o aviso de cumplimiento/certificado de seguro emitido por el estado o el corredor de seguro del empleador para obtener información sobre la indemnización laboral.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPEÑO DE ESTE ESTADO.

AVISO: Los empleadores deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo o la agencia estatal responsable de la compensación por desempleo para recibir el aviso oficial de seguro por desempleo. Los empleados deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo para obtener información sobre cómo presentar los reclamos para los beneficios por desempleo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPEÑO DE ESTE ESTADO.

Copyright 2020 J. J. Keller & Associates, Inc. - Neenah, WI - Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

440-1507-51 (2/20) CDM