

OREGON FAMILY LEAVE

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

SEXUAL HARASSMENT + DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

SICK TIME

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

PAID LEAVE

Paid Leave Oregon | What you need to know

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

If you experience domestic violence, harassment, sexual assault, bias crime, or stalking (or if you are a parent or guardian of a victim), your employer must make reasonable changes to support your safety.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

EQUAL PAY

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

BREAKS & MEALS + OVERTIME PAYCHECKS

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

NO SMOKING NOTICE

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action requirements of federal contractors.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documentation lacks sufficient information may also constitute illegal discrimination.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: UNEMPLOYMENT INSURANCE

Employers with at least a \$225 payroll in a calendar quarter and employers with one or more workers during 18 different weeks in a calendar year.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: WORKERS' COMPENSATION

The Workers' Compensation Division issues this notice after it receives the "Guaranty Contract" from the insurer. Employers should receive this notice after purchasing workers' compensation insurance.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

OREGON MINIMUM WAGE

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

Know your rights

You have the right to notify your employer, Oregon OSHA, or both about workplace hazards. You may ask Oregon OSHA to keep your name confidential.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

AGRICULTURAL WORKERS

In general, agricultural workers must be paid at least minimum wage. The rate depends on where you work. There are some limited exceptions to minimum wage for agricultural workers.

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

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

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

1-800-922-2689 osha.oregon.gov

Display this poster where all your workers can see it!

CONTACT US

If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.

Call: 971-245-3844
Email: BOL_help@bol.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

 OSHA
 represalias
 denunciante

440-1507 (11/24/COM)



OFLA - OREGON FAMILY LEAVE ACT

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

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

**CONTACT US**
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

OREGON MINIMUM WAGE

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

\$14.70 per hour
Standard

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

\$15.95 per hour

Portland Metro Area

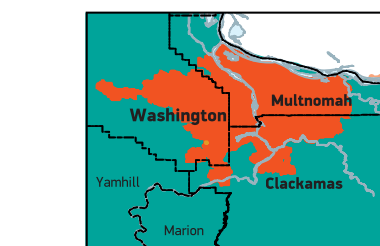
★ Clackamas, Multnomah, & Washington

\$13.70 per hour

Nonurban Counties

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

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

★ For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, you should make the Portland Metro Area rate. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, you should make the Standard rate. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary**CONTACT US**
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

NOTICE TO AGRICULTURAL WORKERS

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

July 1, 2024 - June 30, 2025

\$14.70 per hour
Standard

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

\$15.95 per hour

Portland Metro Area

★ Clackamas, Multnomah, & Washington

\$13.70 per hour

Nonurban Counties

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

CONTACT US
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

BREAKS & OVERTIME

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

BREAKS & MEALS

- ▶ For each 8 hour work shift you get these breaks free from work responsibilities:

- ▶ **Two 10 minute paid rest breaks (15 minutes if you are under 18)**
- ▶ **One 30 minute unpaid meal break (generally during the two hours after your third hour of work)**

- ▶ You also get reasonable breaks as needed to express milk (and a private space that is not a bathroom to pump) until your child reaches 18 months of age.
- ▶ If your shift is longer or shorter than 8 hours, refer to the chart here or visit oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx for more information.

OVERTIME & PAYCHECKS

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

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

CONTACT US
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

WORKPLACE MEETINGS

NOTICE TO EMPLOYEES REGARDING WORKPLACE MEETINGS

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

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

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

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

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

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

Revised 01/2010

UNEMPLOYMENT INSURANCE

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: UNEMPLOYMENT INSURANCE

Employers with at least a \$225 payroll in a calendar quarter and employers with one or more workers during 18 different weeks in a calendar year. The Employment Department automatically sends this notice after an account is set up or reopened, and employers can order a duplicate if necessary.

When ordering a duplicate, employers should have their business identification number ready when they call. Contact:

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

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS

RE: WORKERS' COMPENSATION

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

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

SEXUAL HARASSMENT + DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

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

SEXUAL HARASSMENT

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

CONTACT US
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

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

OREGON SICK TIME LAW

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

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

**CONTACT US**
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

EQUAL PAY LAW

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

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

**CONTACT US**
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

CAPTIVE AUDIENCES

Religion, Politics & Captive Audiences

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

**CONTACT US**
If your employer isn't following the law or something feels wrong, give us a call. The Bureau of Labor and Industries is here to enforce these laws and protect you.Call: 971-245-3844
Email: BOLI_help@boli.oregon.gov
Web: oregon.gov/boli
Se habla español.

PAID LEAVE

Paid Leave Oregon | What you need to know

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

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

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

When do I need to tell my employer about taking leave?

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

How do I apply for Paid Leave?

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

Learn more about Paid Leave Oregon

Web: paidleave.oregon.gov Call: 833-854-0166 Email: paidleave@oregon.gov

Paid Leave Model Notice Poster EN 12/23

WORKPLACE ACCOMMODATIONS NOTICE

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

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

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

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

Rev. February 2023

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

For this reason, _____ will not:

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

To request an accommodation or to discuss concerns or questions about this notice, please contact any one of our supervisors or _____ in the human resources department.

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

Alternate format available on request

NO SMOKING NOTICE

**NO
SMOKING
OR
VAPING
WITHIN 10 FEET**

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

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

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

**SMOKEFREE
oregon**

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

**IT'S
THE
LAW!**

Know your rights

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

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

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

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

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

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

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

This free poster is available from Oregon OSHA

— It's the law! —

1-800-922-2689
osha.oregon.gov

Display this poster where all your workers can see it!

Oregon Administrative Rule 437-001-257(2)(a).

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

Salem Central Office **503-378-3272**Bend **541-388-6066**Eugene **541-686-7562**Medford **541-776-6030**Pendleton **541-276-9175**Portland **503-229-5910**Salem **503-378-3274**File a complaint
with Oregon
OSHAKnow your
retaliation
rightsKnow your
whistleblower
rights



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

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

La Ley de licencia familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act, OFLA, por sus siglas 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 retiro 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 a 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

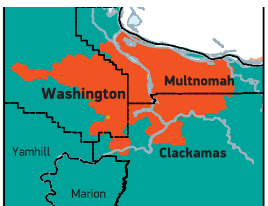
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de:
Clackamas, Multnomah, y Washington

\$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 eitc.outreach.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

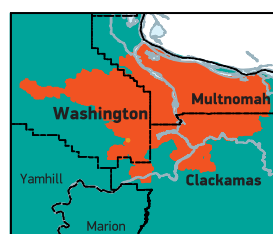
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de:
Clackamas, Multnomah, y Washington.

\$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 a ciertos trabajadores contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, emisoras 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), estado civil, orientación sexual o historial salarial.
- Se puede permitir un salario diferente si hay un sistema basado en factores específicos nombrados en la ley, incluyendo uno o más de los siguientes: antigüedad, mérito, un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción, ubicación del lugar de trabajo, viajes, educación, capacitación o experiencia.
- También está protegido durante de proceso de contratación:
 - Los empleadores no pueden preguntar por su salario/historial salarial antes de hacer una oferta laboral.
 - Los empleadores no pueden evaluar a los solicitantes de empleo en base a su salario actual o pasado/historial salarial.
 - Los empleados no pueden determinar la compensación por un trabajo en base al historial salarial de un posible nuevo empleado (sin incluir transferencias internas).
- Su empleador no puede utilizar recortes salariales para igualar su salario con el de otros empleados.
- Si lo necesita, puede presentar una denuncia en oregon.gov/boli. Puede obtener los salarios atrasados y la diferencia salarial que le corresponde en adelante.



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 empleado 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.

propone 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.

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

Por esta razón, _____ 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.

contacto
[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.

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

Web: permisopagado.oregon.gov Llamada: 833-854-0166 Correo electrónico: paidleave@oregon.gov

Paid Leave Model Notice Poster SP 12/23

Conozca sus derechos

¡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 Oregon puede ponerse en contacto con:

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

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

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

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

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

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

