



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Oregon y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

OREGON PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

IGUALDAD DE SALARIOS

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



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

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

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



AVISO A LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN CON LAS REUNIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

A partir de enero 1 de 2010, un empleador o un agente del empleador, su representante o designado no pueden despedir, sancionar ni penalizar de alguna forma, ni amenazar con despido, sanción ni cualquier otra penalización ni tomar una acción laboral adversa contra un empleador:

- (a) Que se rehúse 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

PRINT

WORKPLACE ACCOMMODATIONS NOTICE

AVISO SOBRE ADAPTACIONES RAZONABLES

_____ es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades
empleador
y no discrimina por motivos de raza, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otra clasificación protegida por la ley.

_____ provee adaptaciones razonables para las discapacidades
empleador
físicas o mentales conocidas de un solicitante o empleado, así como las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, como la lactancia, a menos que la adaptación cause una carga excesiva. Entre otras posibilidades, las adaptaciones razonables podrían incluir:

- Adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
- Períodos de descanso más frecuentes o prolongados o descanso periódico;
- Apoyo con el trabajo manual;
- Períodos razonables de licencia; o
- Modificación de horarios de trabajo o asignaciones de trabajo.

Los empleados y los solicitantes de empleo tienen derecho a no sufrir discriminación ni represalias.

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

Por esta razón, _____ **no:**
empleador

- Negará oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de ajustes razonables.
- Negará adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause una carga excesiva.
- Tomará medidas laborales adversas, discriminará o tomará represalias porque el solicitante o el empleado preguntó, solicitó o utilizó una adaptación razonable.
- Exigirá que un solicitante o empleado que acepte una adaptación que sea innecesaria.
- Exigirá a un empleado que se tome una licencia familiar o cualquier otra licencia, si el empleador puede proveer adaptaciones razonables en su lugar.

Para solicitar una adaptación o discutir inquietudes o preguntas sobre este aviso, comuníquese con cualquiera

de nuestros supervisores o _____ en el departamento de recursos humanos.
contacto

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

Rev. febrero de 2023

Disponible al pedido en formato alternativo

PRINT

OREGON SICK TIME LAW

TIEMPO DE ENFERMEDAD

Todos los trabajadores de Oregon tienen tiempo de enfermedad protegido.

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



- ▶ **Su empleador debe darle tiempo de enfermedad.** Obtiene al menos 1 hora de tiempo de enfermedad protegido por cada 30 horas que trabaja hasta al menos 40 horas al año.
- ▶ **Puede usar el tiempo de enfermedad por muchas razones,** incluso si usted o un miembro de su familia está enfermo, lesionado, tiene una enfermedad mental o necesita visitar al médico. También cubierto: duelo, licencia parental y licencia para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado por una emergencia de salud pública.
- ▶ Su empleador debe pagarle su salario regular cuando se toma tiempo de enfermedad si tienen 10 o más empleados (6 o más si tienen una ubicación en Portland). De lo contrario, su tiempo de enfermedad está protegido pero no pagado.
- ▶ Puede comenzar a tomar tiempo de enfermedad protegido después de haber trabajado durante al menos 90 días. Su empleador debe informarle regularmente cuánto tiempo de enfermedad ha ganado.

CONTÁCTENOS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo anda mal, llámenos. El

Departamento de Trabajo e Industria está aquí.

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



OREGON MINIMUM WAGE

SALARIO MÍNIMO

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

\$13.50 por hora

Estándar

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



★ El salario mínimo que debe obtener depende de la dirección exacta de su empleador. Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$14.75. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$13.50. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

\$14.75 por hora

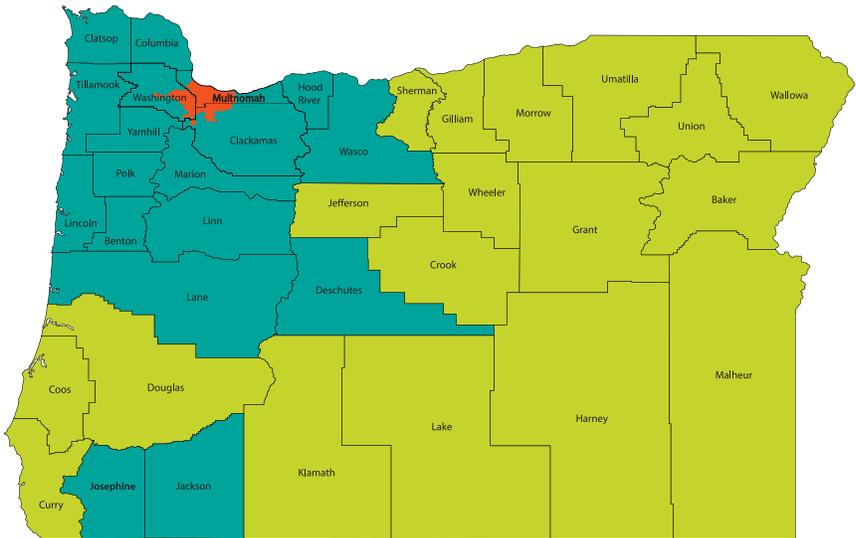
Área metropolitana de Portland

★ Clackamas, Multnomah, y Washington

\$12.50 por hora

Condados no urbanos

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



- ▶ **A cada trabajador se le debe pagar al menos el salario mínimo.** Hay excepciones pero no son comunes.
- ▶ Estas tasas estarán vigentes desde el 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2023.
- ▶ **Los pagos por propina son ilegales en Oregon.**
- ▶ Las deducciones se permiten si la ley las exige o si las acuerda por escrito y la deducción lo beneficia. Su comprobante de paga debe mostrar esta información.
- ▶ Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitoutreach.org

CONTÁCTENOS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo anda mal, llámenos. El

Departamento de Trabajo e Industria está aquí.

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



NOTICE TO AGRICULTURAL WORKERS

TRABAJADORES AGRÍCOLAS

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

Salario Mínimo + Excepciones

Los empleadores agrícolas no están obligados a pagar salario mínimo a:

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

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

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

\$13.50 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

\$14.75 por hora

Área metropolitana de Portland

★ Clackamas, Multnomah, y Washington

\$12.50 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 \$14.75. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos \$13.50. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboudary

CONTÁCTENOS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo anda mal, llámenos. El

Departamento de Trabajo e Industria está aquí.

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



OREGON FAMILY LEAVE ACT

LEY DE LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

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



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

CONTÁCTENOS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo anda mal, llámenos. El

Departamento de Trabajo e Industria está aquí.

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico: BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



ACOSO SEXUAL + PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar sin persecución o hostigamiento. También requieren que su empleador brinde apoyo si es víctima de violencia doméstica.

ACOSO SEXUAL

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



PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- ▶ Si es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso (o si es padre o guardián de una víctima), **su empleador debe hacer cambios razonables para apoyar su seguridad.**
- ▶ Esto puede implicar: traslado, reasignación, modificación en el horario, licencia no paga, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de lugar de trabajo, instalación de candado o cerrojo, nuevo procedimiento de seguridad u otro ajuste después de amenazas o eventos reales.
- ▶ También puede tomarse licencia protegida para buscar asesoramiento legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo de salud mental, mudarse o cambiar su situación de vida, entre otros.
- ▶ Su empleador debe conservar todos los documentos e información de manera confidencial.
- ▶ No pueden despedirlo, suspenderlo, tomar represalias contra usted o discriminarlo de ninguna manera porque sea una víctima.

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

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



PRINT

AVISO A LOS PATRONES RE: LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La División de Compensación de los Trabajadores publica este aviso después de que esto recibe "el Contrato de Garantía" del asegurador. Los patrones deberían recibir este aviso después de los trabajadores adquisitivos seguro de accidentes de trabajo. Los patrones que no reciben el aviso o requerimiento de un aviso doble deberían llamar la División de Compensación de los Trabajadores.

Póngase en contacto:

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

PRINT

AVISO A LOS PATRONES RE: SUBSIDIO DE PARO

Patrones con al menos una nómina de 225 dólares en un cuarto calendario y patrones con uno o varios trabajadores durante 18 semanas diferentes en año civil. El Departamento de Empleo automáticamente envía este aviso después de que una cuenta es establecida o vuelta a abrir, y los patrones pueden ordenar un duplicado si es necesario. Ordenando un duplicado, los patrones deberían tener su negocio número de identificación listo cuando ellos llaman.

Póngase en contacto:

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

PRINT

NO SMOKING NOTICE



**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 vaporear 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**

PRINT

¡ES LA LEY!

Conozca sus derechos

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.
- > Usted puede presentar una queja ante la Oficina del departamento de Labor e Industrias en el lapso de un año, o con OSHA federal, dentro de los primeros 30 días que sufrió la discriminación por parte de su empleador por usted presentar quejas sobre seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la ley del empleo seguro de Oregon.
- > Cualquier persona que desea presentar una queja acerca de la administración de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon puede ponerse en contacto con:

**U.S. Department of Labor
OSHA Region X
1111 Third Ave., Suite 715
Seattle, WA 98101-3212
206-553-5930**

- 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.

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



Presentar una queja
ante Oregon
OSHA



Conozca sus
derechos sobre
represalias

PRINT

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

PARA MAS INFORMACION, copias de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon, normas específicas de seguridad y salud, asesoramiento o asistencia, llame a:

Oficina Central (Salem) **503-378-3272**

Bend **541-388-6066**

Eugene **541-686-7562**

Medford **541-776-6030**

Pendleton **541-276-9175**

Portland **503-229-5910**

Salem **503-378-3274**



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

Ley Administrativa de Oregon 437-001-257(2)(a).

440-1507-S (12/21/COM)

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 usan en su lugar de trabajo.

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 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 —*

Permiso Pagado de Oregon | Lo que necesitas saber

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

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

Los empleados en Oregon que han ganado al menos \$1000 en el año anterior pueden calificar para hasta 12 semanas de permiso familiar, médico, o de seguridad pagada en un año de beneficios. Mientras está de permiso, Permiso Pagado de Oregon paga a los empleados un porcentaje de sus sueldos. Las cantidades de beneficios dependen de lo que un empleado ganó en el año anterior.

¿Quién paga por Permiso Pagado de Oregon?

A partir del primero de enero de 2023, los empleados y empleadores contribuyen a Permiso Pagado de Oregon a través de impuestos sobre la nómina. Las contribuciones se calculan como un porcentaje de los sueldos y su empleador deducirá su porcentaje de contribución de su cheque de pago.

¿Cuándo debo informar a mi empleador acerca de tomar permiso?

Si su permiso es previsible, esta obligado a informar a su empleador al menos 30 días antes de comenzar el permiso familiar, médica o de seguridad pagada. Si no da el aviso requerido, Permiso Pagado de Oregon puede reducir su primer beneficio semanal en un 25%.

¿Cómo solicito Permiso Pagado?

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

¿Cuáles son mis derechos?

Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedir que la tome. Su trabajo está protegido mientras toma permiso pagado si ha trabajado para su empleador durante al menos 90 días calendario consecutivos. No perderá sus derechos de pensión mientras este de permiso y su empleador debe seguir dándole los mismos beneficios de salud que cuando está trabajando.

¿Cómo se protege mi información?

Cualquier información de salud relacionada con el permiso familiar, médica, o de seguridad que elija compartir con su empleador es confidencial y solo puede divulgarse con su permiso, a menos que la divulgación sea requerida por la ley.

¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?

Es ilegal que su empleador lo discrimine o tome represalias en su contra porque preguntó o reclamó beneficios de permiso pagado. Si su empleador no está siguiendo la ley, usted tiene derecho a presentar una demanda civil en la corte o a presentar una queja ante la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregon (BOLI). Puede presentar una queja con BOLI en línea, por teléfono o correo electrónico:

Web: www.oregon.gov/boli

Llamada: 971-245-3844

Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

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



BREAKS & OVERTIME

DESCANSOS Y COMIDAS + HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

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

DESCANSOS Y COMIDAS

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

Duración del turno	Período de descanso	Descanso por comida
2 hrs o menos	0	0
2 hrs 1 min - 5 hrs 59 min	1	0
6 hrs	1	1
6 hrs 1 min - 10 hrs	2	1
10 hrs 1 min - 13 hrs 59 min	3	1
14 hrs	3	2
14 hrs 1 min - 18 hrs	4	2

HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

- ▶ 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 48 horas de aviso o más, debe recibir su último cheque de pago en el último día de empleo. Si no avisa con 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago dentro de 5 días de negocio o el próximo día de pago, lo que ocurra primero.



CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

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



FEDERAL MINIMUM WAGE

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 SOBRETIENTO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

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.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre 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, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



PRINT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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 período 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 contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas 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 advertencia 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 El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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



WH1462 SPA REV 07/16

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT