Oregon State Postings

Aviso sobre adaptaciones razonables

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

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

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

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

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

______________________________ **no:**

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

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

en el departamento de recursos humanos. *[Proporcione varias formas para que los empleados se comuniquen con usted.]*

ACOSO SEXUAL + PROTECCIÓNES CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar libre de acoso. También requieren que su empleador proporcione apoyo si usted 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 acecho (o si es padre/madre o tutor de alguien que lo experimentó), **su empleador debe realizar cambios razonables para apoyar su seguridad.**
- Estos cambios pueden incluir: traslado, reasignación, modificación de horario, licencia de ausencia sin goce de sueldo, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de estación de trabajo, instalación de cerrojo, nuevo procedimiento de seguridad y otro ajuste después de amenazas o eventos reales.
- También puede tomar una licencia protegida para buscar ayuda legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo para la salud mental, mudarse o cambiar su situación de vida y más.
- Su empleador debe mantener todos los documentos e información de manera confidencial.
- No pueden despedirlo, suspenderlo, sancionarlo o discriminarlo de ninguna forma porque usted o un hijo menor o un dependiente experimenta violencia doméstica, acoso, violencia sexual, un crimen de odio o acecho.

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

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 proporcionarle una licencia por enfermedad.** Tiene derecho a 1 hora de licencia por enfermedad protegida por cada 30 horas trabajadas hasta al menos 40 horas al año.
- **Puede utilizar la licencia por enfermedad por muchos motivos,** incluso si usted (o un miembro de su familia) está enfermo, lesionado, sufre una enfermedad metal o necesita ir al médico. También cubre: la licencia por duelo, la licencia parental y para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de atención esté cerrado por una emergencia de salud pública.
- Si su empleador tiene 10 o más empleados (6 o más si tiene una sede en Portland), debe pagarle a su salario normal cuando se tome una licencia por enfermedad. De lo contrario, su licencia por enfermedad está protegida, pero no es pagada.
- 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).

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

EITC: Aviso al empleador / empleados

Los empleados pueden ser elegibles para el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo (EITC o EIC), un beneficio para las personas trabajadoras con ingresos bajos a moderados, particularmente aquellos con hijos. EITC reduce la cantidad de impuestos adeudados y puede proporcionar un reembolso.

Visite estos sitios web para obtener información adicional sobre cómo calificar:

Federal: **https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit**

Oregon: **https://www.oregon.gov/DOR/programs/individuals/Pages/credits.aspx**

Si su empresa no ha proporcionado la información a los empleados, comuníquese con sus empleados sobre su posible elegibilidad.

Gracias por su atención a este asunto. Si tiene alguna pregunta sobre el requisito del aviso, comuníquese con el Programa de Asistencia Técnica para el Programa de Empleadores del bureau al (971) 673-0824.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SEGURO DE DESEMPLEO

Aviso a Patrones y Empleados

Patrones: *Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el afiche oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de esta publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.*

Empleados: *Comuníquense con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: *Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.*

Empleados: *Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

SALARIO MÍNIMO

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

$15.05 por hora

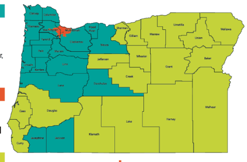
Estándar
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de
* Clackamas, Multnomah, y Washington.

$16.30 por hora

Área metropolitana de Portland
* Clackamas, Multnomah, y Washington.

$14.05 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 todos los trabajadores se les 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 2025 al 30 de junio de 2026. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2026.
- **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 Tributario por Ingreso del Trabajo. Visite eitcoutreach.org

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

COMIDAS Y DESCANSOS + HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

Su empleador está obligado a darle descansos durante los que no tenga responsabilidades laborales. Existen reglas específicas sobre el pago de horas extras y los cheques salariales.

Duración del turno	Tiempo de descanso	Descanso de comidas
2 horas or 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

COMIDAS Y DESCANSOS

- En cada turno de trabajo de 8 horas, recibe estos descansos sin 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 48 si solo trabaja en agricultura). 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 trabajos contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, enlatadoras 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 un recibo 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.

COMUNÍQUESE 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.

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

Llame al: 971-245-3844
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.
- Puede presentar una queja en **oregon.gov/boli**.

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

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.**

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

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 tiempo está protegido, pero en general no se paga a menos que tenga disponibles vacaciones, días de enfermedad u otra licencia paga.** 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 suelo 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 retirarse 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.
  - **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 para cuidados prenatales.
- Su empleador debe continuar ofreciéndole los mismos beneficios del seguro médico que tenía cuando trabajaba. Cuando vuelva, debe reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo o a un puesto similar si su antiguo puesto ya no existe.
- También puede disfrutar de una licencia familiar militar (de hasta 14 días) si su cónyuge es un miembro del servicio militar que esté en servicio activo o se encuentre de licencia del servicio activo.

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

LAS LEYES DE OREGON lo protegen en el trabajo julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

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 sí usted o su niño sufren agresión sexual, violencia doméstica, acoso, delitos de prejuicio o acecho.

¿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 ganó 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 tomar 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 Oregón puede reducir su primer beneficio semanal en un 25%.

¿Cómo solicito para Permiso Pagado?

Si su empleador participa en el programa estatal, puede solicitar permiso con beneficios de Permiso Pagado de Oregon en el sitio web **frances.oregon.gov** o descargar una aplicación en papel en paidleave.oregon.gov. Si el Departamento de Empleo de Oregon (OED) niega sus beneficios, puede apelar la decisión.

¿Cuáles son mis derechos?

Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedir que lo tome. Su trabajo está protegido mientras toma permiso pagado si ha trabajado para su empleador durante al menos 90 días de calendario consecutivos. No perderá sus derechos de pensión mientras este de permiso 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, médico, o de seguridad que elija compartir con su empleador es confidencial y solo puede divulgarse con su permiso, a menos que la divulgación sea requerida por la ley.

¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?

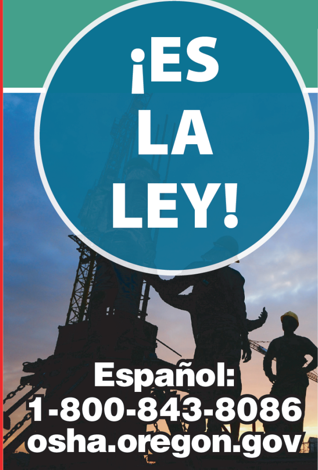
Es ilegal que su empleador lo discrimine o tome represalias en su contra porque preguntó o reclamó beneficios de permiso pagado. Si su empleador no está siguiendo la ley, usted tiene derecho a presentar una demanda civil en la corte o a presentar una queja ante la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregon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

Web: www.oregon.gov/boli
Llamada: 971-245-3844
Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department 12/23

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

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



Conozca sus derechos

- Tiene derecho a notificar a su empleador, a Oregon OSHA o a ambos sobre los peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que Oregon OSHA mantenga su nombre confidencialmente.
- Usted tiene derecho a negarse a realizar una tarea peligrosa que pueda exponerlo a un peligro inminente o a un daño físico grave y no exista una alternativa razonable.
- Tiene el derecho de solicitar que Oregon OSHA haga una inspección si usted cree que en su lugar de trabajo hay condiciones peligrosas o insalubres. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Tiene derecho a denunciar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin sufrir represalias ni discriminación.
- Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe publicar las citaciones en el lugar de trabajo. Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Usted tiene derecho a que sus registros de exposición relacionados con el trabajo estén cubiertos por las normas de OSHA de Oregón. 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 substancias 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 póster es gratuito y disponible a través de Oregon OSHA

— Es la Ley —

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

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

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

Oficina Central (Salem)	**503-378-3272**
Bend	**541-388-6066**
Eugene	**541-686-7562**
Medford	**541-776-6030**
Pendleton	**541-276-9175**
Portland	**503-229-5910**
Salem	**503-378-3274**

OSHA
Oregon OSHA
Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable 11/24

Presentar una queja ante Oregon **OSHA**

Conozca sus **derechos sobre represalias**

Conozca sus **derechos como denunciante**

OREGON C0725
© 2025 ALLC

SP-OR-S

Employers: For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at: **www.adp.com**

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0725 • 0625 • v34

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250708

Compliance Date July 2025

Always Designing for People