Oregon State Postings

Always Everything for People®

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 prohibiciones, las adaptaciones razonables pueden 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 pregunta, solicita o utiliza 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 + MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las leyes de Oregón protegen su derecho a trabajar en un entorno libre de acoso. También exigen que su empleador le brinde apoyo si es víctima de violencia doméstica u otros delitos.

ACOSO SEXUAL

- **Tiene derecho a un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y violencia sexual.** Su empleador debe contar con una política escrita para reducir y prevenir estas conductas y entregar una copia a cada empleado.
- **El acoso sexual** puede incluir acciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual (verbales, físicas o visuales) dirigidas a una persona. También puede incluir similitudes no deseadas de carácter sexual realizadas mediante comunicaciones digitales o electrónicas.
- También puede incluir conductas que no son sexuales, pero están relacionadas con el género. El acoso sexual puede dirigirse a una persona del mismo o de distinto sexo o género.
- **En lugar discriminar** por motivos de raza, color, credo, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, convicciones familiares, discapacidad o edad.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Si usted es víctima de violencia doméstica, acoso, violencia sexual, un crimen de odio o acecho (o su pareja, madre o tutor de un menor o una persona dependiente que tiene cargo por alguna de estas situaciones), **su empleador debe realizar los cambios necesarios que sean razonables para garantizar su seguridad.**
- Estos ajustes pueden incluir lo siguiente: traslado, reasignación, modificación del horario, licencia no remunerada, cambio de número telefónico laboral, cambio de puesto de trabajo, instalación de cerraduras, nuevos procedimientos de seguridad y otros ajustes tras amenazas o incidentes reales.
- También puede tener un licencia protegida para buscar asistencia legal o policial, recibir tratamiento médico por lesiones o apoyo de salud mental, mudarse o cambiar su situación de vivienda, entre otros.
- Su empleador debe mantener todas la información y documentación en confidencialidad.
- No puede despedirlo, amenazarlo, discriminarlo o discriminarlo de ninguna forma porque usted o un hijo menor a su 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 sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/sexual-harassment

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Todos los empleados de Oregón tienen derecho a licencias por enfermedad. Si trabaja para un empleador con 10 o más empleados (6 o más si tiene una sede en Portland), su licencia por enfermedad también es remunerada

- **Su empleador debe otorgarle licencia por enfermedad.** Usted acumula al menos 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas al año.
- **Puede usar esta licencia por diversas razones,** por ejemplo, si usted (o un familiar) está enfermo, lesionado, atraviesa una enfermedad mental o necesita acudir al médico. También incluye lo siguiente: cuidado, licencia parental, licencia por seguridad, donación de sangre y cuidado de un hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado por una emergencia de salud pública.
- Puede comenzar a utilizar la licencia por enfermedad a partir de los 90 días de empleo. Una interrupción laboral de 180 días o menos no afecta la elegibilidad a la licencia por enfermedad.
- Su empleador debe informarle por escrito, al menos cada tres meses, cuánto tiempo de licencia por enfermedad ha acumulado y tiene disponible.
- Por lo general, su empleador no le exigirá un certificado médico a menos que se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres días consecutivos

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/sick-leave

SALARIO MÍNIMO

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

$15.55 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.

$16.80 por hora

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

$14.55 por hora

Condados no urbanos
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler.

* Para los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano, corresponde la tarifa del Área metropolitana de Portland. Si trabaja por FUERA del límite de crecimiento urbano (la parte naranja del mapa), corresponde la tarifa estándar. Busque la dirección de su trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

- **Todo empleado debe recibir por lo menos el salario mínimo.** Existen pocas excepciones.
- El salario mínimo aumenta todos los años. Estas tarifas rigen desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2027.
- **En Oregón es ilegal usar propinas para completar el salario mínimo.**
- Su permiten deducciones del salario mínimo si la ley lo exige (como impuestos) o si lo acepta por escrito y la deducción es para su beneficio personal. Su recibo de sueldo debe mostrar esta información. Están prohibidas las deducciones del salario mínimo por uniformes, herramientas o alojamiento exigido por el empleador.
- Si gana cerca del salario mínimo, podría 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 sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/minimum-wage

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 o 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 Cumplimiento 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 aviso 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: Comuníquese 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 respectivos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciona. Según el Departamento de Partido Laborista, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el enforcer 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 intensión de representar la ley, ni sustituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Colague 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.

COMIDAS Y DESCANSOS + HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

Su empleador está obligado a concederle descansos durante los cuales no tenga que realizar ninguna tarea laboral. Existen normas específicas sobre el pago de horas extras y los recibos de sueldo.

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

- Tiene derecho a un descanso remunerado de 10 minutos, sin obligaciones laborales (15 minutos si es menor de 18 años), por cada cuatro horas trabajadas durante la jornada laboral (más un descanso adicional por cualquier periodo restante superior a dos horas). La División de Seguridad y Salud Ocupacional de Oregón (OR-OSHA, por sus siglas en inglés) exige descansos adicionales por trabajo en altas temperaturas.
- Tiene derecho a un descanso para comer de 30 minutos no remunerado y sin obligaciones laborales (por lo general dentro de las dos horas posteriores a su turno) tras de trabajo, aunque existen excepciones para hospitales) cuando el periodo laboral sea de al menos seis horas
- Es esto tabla se encuentran los detalles; también puede visitar: oregon.gov/bol/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx
- También se le concederán descansos razonables, según sea necesario, para extraer leche (y un espacio privado que no sea un baño para hacerlo) hasta que su hijo cumpla 18 meses.

HORAS EXTRAS Y CHEQUES DE PAGO

- **Debe recibir pago de horas extras equivalente a 1.5 veces su tarifa regular por las horas trabajadas que superen las 40 en una semana laboral.** Las excepciones son limitadas.
- **En algunos casos, como los fábricas y los plantas de procesamiento de productos del mar, es posible que se acumulen horas extras diarias.** También se aplican normas especiales sobre horas extras a determinados trabajos realizados por organismos públicos, proyectos de obras públicas, fábricas de enlatados y algunos empleados de hospitales.
- **La ley exige que los días de pago sean fijos.** Debe recibir un sueldo al menos cada 30 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de sueldo detallado.
- **Si fue despedido o suspendido,** debe recibir su último pago a más tardar el final del siguiente día hábil, excepto en casos muy concretos.
- **Si renuncia** con al menos 48 horas de aviso, debe recibir su último pago en su último día de trabajo. Si no da el aviso de 48 horas, debe recibirlo dentro de los 5 días hábiles o en el siguiente día de pago, lo que ocurra primero
- Existen diferentes leyes relativas a las horas extras y los pagos que aplican a los empleadores del sector agrícola. Consulte el aviso "Trabajadores agrícolas" de BOLI.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/meals-and-breaks

IGUALDAD SALARIAL

Su empleador debe pagarle lo mismo que a sus compañeros que realizan un trabajo similar

- Es ilegal que su empleador le pague menos que a otra persona por su género, raza, condición de veterano, discapacidad, edad, color de piel, religión, origen nacional (incluido el idioma), estado civil, orientación sexual o historial salarial.
- Puede permitirse una diferencia salarial si existe un sistema basado en factores específicos establecidos por la ley, entre ellos: antigüedad, mérito, un sistema que evalúa los ingresos según la cantidad o calidad de la producción, lugar de trabajo, región, educación, formación o experiencia.
- Usted también está protegido durante el proceso de contratación:
  - Los empleadores no pueden pedirle su historial salarial antes de hacer una oferta de empleo.
  - Los empleadores no pueden evaluar a los candidatos en función de su salario actual o pasado.
  - Los empleadores no pueden determinar el salario de los beneficios de un puesto basándose en el historial salarial de un posible nuevo empleado (excepto en trabajos internos).
- Los empleadores no pueden exclusivamente usar el salario de un empleado para igualdad con el de otros.
- Este puede presentar una queja en **oregon.gov/boli**.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/equal-pay

AUDIENCIAS CAUTIVAS

Religión, política, sindicatos y audiencias cautivas

- **Usted tiene derecho a no asistir al participar en reuniones o comunicación organizados por su empleador cuyo propósito principal sea expresar su opinión sobre sindicatos o asuntos religiosos o políticos. Esta incluye reuniones o comunicados sobre afiliarse o no a un sindicato.** Esto no determinar "reuniones de audiencia cautiva".
- **Se prohíbe que los empleadores tomen represalias** contra un empleado que se niegue a asistir a una reunión de audiencia cautiva o que informe de boca en boca sobre la intención de esta protección.
- Existen excepciones para empleadores que sean organizaciones religiosas o políticas.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/cptive-aud

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

Puede tomarse una licencia por incapacidad relacionada con el embarazo, duelo o para cuidar a su hijo conforme a la Ley de Licencia Familiar de Oregón (OFLA, por sus siglas en inglés).

- **Este tiempo está protegido, pero en general no se paga a menos que tenga disponibles vacaciones, haya por enfermedad u otra licencia paga.** Durante su licencia OFLA, su empleador debe permitirle utilizar cualquier día de vacaciones, baja por enfermedad u otra licencia remunerada que haya acumulado. Las licencias OFLA son independientes de los beneficios del programa Paid Leave Oregon.
- La ley OFLA se aplica a los empleadores con 25 empleados o más en Oregón.
- Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de al menos 25 horas semanales durante 180 días. Una interrupción laboral o que deje de asignarle turnos de trabajo por hasta 180 días no afecta la elegibilidad (pueden aplicarse requisitos distintos durante emergencias de salud pública).
- Puede tomarse hasta 12 semanas por año para:
  - **Cuidar a su hijo por enfermedad, lesión o condición que requiera cuidado en el hogar,** o cuando su escuela o guardería esté cerrada por una emergencia de salud pública
  - **Duelo** (hasta dos semanas) por la muerte de un familiar o persona con vínculo afectivo (hasta un máximo de cuatro semanas por año).
  - **Licencia por incapacidad relacionada con el embarazo:** además de otras licencias, puede tomar hasta 12 semanas adicionales por año antes o después del nacimiento o para atención prenatal.
- Su empleador debe seguir brindando los mismos beneficios de seguro médico que tiene como si siguiera trabajando. Al regresar, debe ser reincorporado a su puesto anterior o a uno similar si el original ya no existe.
- También se concede la licencia militar familiar (hasta 14 días) si su cónyuge o pareja es miembro del ejército y ha sido llamado o servicio activo o se encuentra en licencia del servicio activo.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS
Si su empleador no está cumpliendo con la ley o sigo 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 OREGÓN Los protegen en el trabajo. boli.oregon.gov/dcr/family-leave

¡ES LA LEY!

Español:
1-800-843-8086
osha.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 Oregón.

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 especificas 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

Permiso Pagado de Oregon — Lo que necesitas saber

Permiso Pagado de Oregon ofrece beneficios de permiso pagado a la mayoría de los empleados en Oregon que necesitan tiempo fuera del trabajo por el nacimiento, la colocación en cuidado de crianza, o adopción de un hijo, por su propia condición de salud grave o la de un familiar; o para apoyar su seguridad y recuperación, o la de su hijo, después de una 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 hayan ganado al menos $1000 durante su año base pueden calificar para hasta 12 semanas de permiso familiar, médico, o de seguridad pagada en un año de beneficios (consulte el sitio de web de Permiso Pagado para obtener la definición de año base y año de beneficios). La cantidad de beneficios depende de cuanto haya ganado durante su año base.

¿Quién paga el Permiso Pagado de Oregon?

Los empleados y empleadores y los empleadores contribuyen al Permiso Pagado de Oregon a través de impuestos de nómina. Las contribuciones se calculan como un porcentaje de los salarios y su empleador deduce su contribución de su cheque de pago.

¿Cuándo necesito informar a mi empleador sobre tomar permiso?

Si su permiso es previsible, debe avisar a su empleador al menos 30 días antes de que comience su permiso. Si su permiso no es previsible, debe informar a su empleador dentro de las 24 horas de haber comenzado su permiso y propocionar un aviso por escrito dentro de los 3 días posteriores a la fecha de inicio de su permiso. 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, la forma más fácil de solicitar los beneficios del Permiso Pagado es a través de nuestro portal en línea, **frances.oregon.gov**.

También puede descargar una solicitud en papel en paidleave.oregon.gov o llamarnos.

Si el Departamento de Empleo de Oregon (OED) niega sus beneficios, usted puede apelar la decisión.

¿Cuáles son mis derechos?

Si usted es elegible para permiso pagado, su empleador no puede impedirle tomar el permiso. Su trabajo está protegido mientras toma el permiso pagado si ha trabajado para su empleador durante al menos 90 días de consecutivos. No perderá sus derechos de pensión mientras esté en permiso y su empleador debe continuar ofreciéndole la misma cobertura de sus beneficios de salud que tenía mientras trabajaba. Usted debe continuar pagando su parte de las primas de sus beneficios se salud.

¿Cómo se protege mi información?

Cualquier información de salud relacionada con el permiso familiar, médico, o de seguridad que usted decida 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 por preguntar o solicitar beneficios de permiso pagado. Si usted cree que su empleador no está cumpliendo con la ley, usted tiene el derecho de presentar una demanda civil en un tribunal 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:

Sitio web: www.oregon.gov/boli
Teléfono: 971-245-3844
Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department

03/26

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon
Web: permisopagado.oregon.gov
Teléfono: 833-854-0166

C0726

OREGON

© 2026 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.

C0726 - 0626 - v35

Copyright © 2026 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 20260623

Compliance Date: July 2026

Always Designing for People®