Required Postings in Oregon 2026

Cascade Employers Association
Building better workplaces through compliance, culture, connection

In addition to these posters, most employers must also display a business license, a Workers' Compensation Compliance Notice, and an Employment Insurance Notice. Other required postings may include no smoking signage and hand washing posters. Federal contractors also have additional posting and notice requirements.

For more information, contact the Workers' Compensation Division at (503) 947-7810, Employment Department at (503) 947-1488, US Department of Labor's Wage and Hour Division at (503) 326-3057 (for federal contracts), Oregon Bureau of Labor and Industries (BOLI) Wage and Hour Division's Prevailing Wage Rate Unit at (971) 673-0761.

State and federal laws require employers to post specific notices in the workplace. Generally, employers posting this chart will be in compliance; however, depending on the industry or nature of the business additional posters or notices may be required.

Employers with more than one location are generally required to post these notices at each location. For additional employer questions, contact Cascade Employers Association at (503) 585-4320, or toll free at (800) 835-5518.

Reorder posters at: cascadeemployers.com/2026posters

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28MIs) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave** you must:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
  - Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
  - Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing**:

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**

SCAN ME

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

WH1420 REV 04/23

CAPTIVE AUDIENCES

Religion, Politics, Labor Unions & Captive Audiences

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

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

MINIMUM WAGE

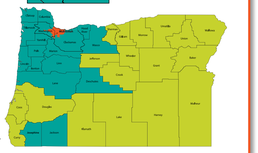
You must be paid at least minimum wage. The rate depends on where you work.

$15.55 per hour
Standard
Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, parts of
* Clackamas, Multnomah, & Washington

$16.80 per hour
Portland Metro Area
* Clackamas, Multnomah, & Washington

$14.55 per hour
Nonurban Counties
Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, Wheeler

*For Clackamas, Multnomah & Washington counties, if you work INSIDE the urban growth boundary, the Portland Metro Area rate applies. If you work OUTSIDE the urban growth boundary, the Standard rate applies. Look up your work address here: bit.ly/metroboundary



- **Every worker must be paid at least minimum wage.** Few exceptions apply.
- The minimum wage goes up every year. These rates are in effect from July 1, 2026 to June 30, 2027. The next minimum wage increase is on July 1, 2027.
- **Using tips to cover minimum wage is illegal in Oregon.**
- Deductions from minimum wage are allowed if legally required (like taxes) or if you agree in writing and the deduction is for your private benefit. Your paycheck must show this information. Deductions from minimum wage for uniforms, tools, or employer-required lodging are prohibited.
- If you make close to minimum wage, you may qualify for the Earned Income Tax Credit. Visit eitcoutreach.org

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

EQUAL PAY

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

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

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

BREAKS & MEALS + OVERTIME & PAYCHECKS

Your employer is required to give you breaks free from all work duties. There are specific rules about overtime pay and paychecks.

BREAKS & MEALS

- You get a paid 10-minute rest break free from all duties (15 minutes if you are under 18) for each four-hour block of the workday (plus a break for any remainder more than two hours). OR-OSHA requires additional breaks for working in high heat.
- You get a 30-minute unpaid meal break free from all duties (generally during the two hours after your third hour of work, but exceptions apply to hospitals) for a work period of at least six hours.
- This chart provides the details, or you may visit oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx
- You also get reasonable breaks as needed to express milk (and a private space that is not a bathroom to pump) until your child reaches 18 months of age.

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

OVERTIME & PAYCHECKS

- **You must receive overtime pay at 1.5 times your regular pay rate for hours you work over 40 in a workweek.** Exceptions are limited.
- **You may earn daily overtime in some industries, including manufacturing establishments and seafood processing.** Special overtime rules also apply to certain work contracted for by government agencies, public works projects, canneries and some hospital employees.
- **Regular paydays are required by law.** You must receive a paycheck at least every 35 days. Your employer must provide you with a detailed paystub.
- **If you are fired** or laid off, you must get your last paycheck by the end of the next business day, with limited exceptions.
- **If you quit** with at least 48 hours' notice, you must get your last paycheck on your last day of employment. If you do not give 48 hours' notice, you must get your last paycheck within 5 business days or the next payday, whichever is first.
- Different laws related to overtime and paychecks apply to agricultural employees. See BOLI's "Agricultural Workers" notice.

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

EMPLOYEE RIGHTS

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WHD WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 REV 02/22

SICK TIME

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

- **Your employer must give you sick time.** You earn at least 1 hour of sick time for every 30 hours you work up to at least 40 hours a year.
- **You can use sick time for many reasons** including if you (or a family member) are sick, injured, experiencing mental illness, or need to visit the doctor. Also covered: bereavement, parental leave, safe leave, blood donation, and leave to care for a child whose school or place of care is closed for a public health emergency.
- You can start taking protected sick time after 90 days of employment. A gap in employment of 180 days or less does not count against sick time eligibility.
- Your employer must let you know how much sick time you have earned and available in writing at least every three months.
- Your employer generally may not require a doctor's note unless you take more than three consecutive workdays as sick leave.

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

OREGON FAMILY LEAVE

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

- **This time is protected, but generally unpaid unless you have vacation, sick, or other paid leave available.** While on OFLA leave, your employer must let you use any vacation, sick, or other paid leave you have accrued. OFLA leaves are separate from Paid Leave Oregon benefits.
- OFLA applies to employers with 25 or more employees in Oregon.
- To be eligible, you must have worked an average of at least 25 hours per week for 180 days. A gap in employment or a removal from the schedule for up to 180 days does not count against eligibility. (Different requirements apply during a public health emergency.)
- You can take up to 12 weeks of time off per year for:
  - Providing care to your child related to an illness, injury or conditions that requires home care or when your child's school or child care provider is closed as a result of a public health emergency.
  - Bereavement (up to two weeks) for the death of an individual related by blood or affinity (up to a maximum of four weeks total per year).
  - Pregnancy disability leave: In addition to leave for the other reasons listed here, you can take up to 12 additional weeks of time off per year for pregnancy disability before or after the birth of child or for prenatal care.

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

SEXUAL HARASSMENT + DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

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

SEXUAL HARASSMENT

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

DOMESTIC VIOLENCE PROTECTIONS

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

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

OREGON LAWS Protect You At Work
July 2026 - June 2027

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

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

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least $2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least $2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WHD WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 REV 06/23

IT'S THE LAW!

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

Display this poster where all your workers can see it!

Oregon Administrative Rule 437-001-0275(2)(a)

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

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

OSHA
Oregon OSHA
Oregon Department of Consumer and Business Services

Know your rights

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

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

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

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

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

OSHA San Francisco Regional Office
San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2050
San Francisco, CA 94103
415-625-2547

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

This free poster is available from Oregon OSHA — It's the law! —

You have a right to a safe and healthful workplace

File a complaint with Oregon OSHA
Know your retaliation rights
Know your whistleblower rights

440-1507 (11/24)CDM

Paid Leave Oregon

What you need to know

Paid Leave Oregon provides paid leave benefits for most employees in Oregon who need time away from work for the birth, foster care placement, or adoption of a child; your own serious health condition or that of a family member; or to support the safety and recovery of you or your child following sexual assault, domestic violence, harassment, bias crimes, or stalking.

What benefits does Paid Leave Oregon provide and who is eligible?

Employees in Oregon who earned at least $1,000 in their base year may qualify for up to 12 weeks of paid family, medical, or safe leave in a benefit year. (See the Paid Leave website for a definition of base and benefit years). Benefit amounts depend on what you earned in your base year.

Who pays for Paid Leave Oregon?

Employees and employers contribute to Paid Leave Oregon through payroll taxes. Contributions are calculated as a percentage of wages and your employer will deduct your contributions from your paycheck.

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

If your leave is foreseeable, you must give notice to your employer at least 30 days before your leave begins. If your leave isn't foreseeable, you must tell your employer within 24 hours of your leave starting and provide written notice within 3 days of your leave start date. If you don't give the required notice, Paid Leave Oregon may reduce your first weekly benefit by 25%.

How do I apply for Paid Leave?

If your employer participates in the state program, the easiest way to apply for Paid Leave benefits is through our online portal, **frances.oregon.gov.** You can also download a paper application at paidleave.oregon.gov or call us. If The Oregon Employment Department (OED) denies your benefits, you can appeal the decision.

What are my rights?

If you are eligible for paid leave, your employer can't prevent you from taking leave. Your job is protected while you take paid leave if you have been employed by your employer for at least 90 consecutive days. You won't lose your pension rights while on leave, and your employer must continue to offer you the same health insurance coverage you had while working. You must continue to pay your portion of health insurance premiums.

How is my information protected?

Any health information related to family, medical or safe leave that you choose to share with your employer is confidential and can only be released with your permission, unless the release is required by law.

What if I have questions about my rights?

It is unlawful for your employer to discriminate or retaliate against you because you asked about or claimed paid leave benefits. If you believe your employer isn't following the law, you have the right to bring a civil suit in court or to file a complaint with the Oregon Bureau of Labor & Industries (BOLI). You can file a complaint with BOLI online, via phone or email:

Web: www.oregon.gov/boli
Call: 971-245-3844
Email: help@boli.oregon.gov

State of Oregon Employment Department

Learn more about Paid Leave Oregon
Web: paidleave.oregon.gov
Call: 833-854-0166

Paid Leave Model Notice Poster EN 03/26

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

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

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- 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
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

What can You do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Call 1–800–669–4000 (toll free)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.

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

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

1-800-336-4590

Publication Date — May 2022

Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who Is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the basis of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at https://dolcomplaint.dol.gov/s/ or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

Workplace Accommodations Notice

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

This Company will make reasonable accommodations for known physical or mental disabilities of an applicant or employee as well as known limitations related to pregnancy, childbirth or a related medical condition, such as lactation, unless the accommodation would cause an undue hardship. Reasonable accommodations could include but are not limited to:

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

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

For this reason, we **will not**:

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

To request an accommodation or to discuss concerns or questions about this notice, please contact your supervisor, a manager or Human Resources.

Avisos Comúnmente Requeridos en Oregón para el año 2026

Cascade Employers Association

Building better workplaces through compliance, culture, connection

Además de estas publicaciones, la mayoría de los empleadores también deben mostrar una licencia de negocio, un Aviso de Cumplimiento de Compensación para Trabajadores, y un anuncio de Seguro de Empleo. Otros anuncios correspondientes podrán incluir señalización de no fumar, y carteles para lavarse las manos. Contratistas federales también se les requiere publicaciones y notificación adicionales.

Para obtener más información, póngase en contacto con: La División de Compensación para Trabajadores al (503) 947-7810, El Departamento de Empleo al (503) 947-1488, El Departamento Federal de Trabajo al (503) 326-3057 (en relación con los contratos federales), y La Unidad de Salarios Prevalecientes de la División de Sueldo y Hora del Departamento de Trabajo e Industrias de Oregón (BOLI) (en relación con salarios prevalecientes) al (971) 673-0761 y pregunte por la Unidad de PWR.

Las leyes estatales y federales requieren que los empleadores publiquen noticias específicas en el lugar de trabajo. En general, los empleadores que demuestren esta carta estarán cumpliendo con la ley. Sin embargo, dependiendo de la industria o de las características del trabajo, carteles o avisos adicionales pueden ser necesarios. La sección siguiente muestra cuales avisos se requieren.

Por lo general, empleadores con más de una ubicación están obligados a publicar estos avisos en cada lugar. Para preguntas adicionales referente al empleador, póngase en contacto con Cascade Employers Association al (503) 585-4320, o llame gratis al (800) 835-5518. Para volver a pedir este cartel, por favor vaya a: cascadeemployers.com/2026posters

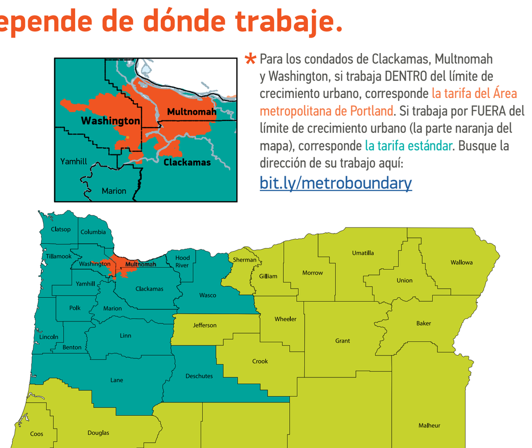
SALARIO MÍNIMO

Se le debe pagar, por lo 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.
- Se 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 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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 mida los ingresos según la cantidad o calidad de la producción, lugar de trabajo, viajes, 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 y los beneficios de un puesto basándose en el historial salarial de un posible nuevo empleado (excepto en traslados internos).
- Los empleadores no pueden reducir el salario de un empleado para igualarlo con el de otros.
- Uste 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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.

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 período 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 tercera hora de trabajo, aunque existen excepciones para hospitales) cuando el período laboral sea de al menos seis horas
- En esta tabla se encuentran los detalles; también puede visitar: oregon.gov/boli/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.

Duración del Turno	Tiempo de descanso	Descanso de Comidas
2 horas o menos?	0	0
2 horas 1 minuto - 5 horas 59 minutos	1	0
6 horas	1	1
6 horas, 1 minuto - 10 horas	2	1
10 horas 1 minuto - 13 horas 59 minutos	3	1
14 horas	3	2
14 horas 1 minuto - 18 horas	4	2

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 rubros, como las fábricas y las 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 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de sueldo detallado.
- Si fue despedido o suspendido, debe recibir su último pago a más tardar al 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 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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 descontinuarla, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes. Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico,** pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su empresa **no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**

ESCANEAR

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420 REV 04/23

AUDIENCIAS CAUTIVAS

Religión, política, sindicatos y audiencias cautivas

- **Usted tiene derecho a no asistir ni participar en reuniones o comunicados organizados por su empleador cuyo propósito principal sea expresar su opinión sobre sindicatos o asuntos religiosos o políticos. Esto incluye reuniones o comunicados sobre afiliarse o no a un sindicato.** Estas se denominan "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 buena fe una infracción 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 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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: duelo, licencia parental, licencia por seguridad, donación de sangre y cuidado de un hijo cuya escuela o lugar de cuidado esté 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 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

LICENCIA FAMILIAR DE OREGÓN

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, baja 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 dejen 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 al servicio activo o se encuentra en 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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 avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual (verbales, físicas o visuales) dirigidas a una persona. También puede incluir conductas no deseadas de carácter sexual realizadas mediante comunicaciones digitales o electrónicas.
- También puede incluir conductas que no sean sexuales, pero estén relacionadas con el género. El acoso sexual puede dirigirse a una persona del mismo o de distinto sexo o género.
- **Es ilegal discriminar** por motivos de raza, color de piel, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, servicio en fuerzas uniformadas, 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 si es padre, madre o tutor de un menor o una persona dependiente que haya pasado 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 u otros ajustes tras amenazas o incidentes reales.
- También puede tomar una 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 toda la información y documentación en confidencialidad.
- 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 2026 a junio 2027 (Spanish)

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 SOBRETIEMPO 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.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar 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, sobretiempo 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 sobretiempo. 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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 sobretiempo 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.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

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

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

Paid Leave Model Notice Poster SP 03/26

¡ES LA LEY!

Español: 1-800-843-8086
osha.oregon.gov

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

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

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 de Seguridad en el Trabajo 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 —

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

Presentar una queja ante Oregon OSHA
Conozca sus derechos sobre represalias
Conozca sus derechos como denunciante

440-1507s (11/24/COM)

SUS DERECHOS BAJO USERRA
EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reempleado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:
- ☆ Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio;
- ☆ Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- ☆ Usted regresa a su trabajo o solicita ser reempleado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio; y
- ☆ Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si Usted es elegible para ser reempleado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y REPRESALIAS

Si Usted:
- ☆ Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- ☆ Ha solicitado pertenecer al servicio uniformado; o,
- ☆ Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes;
- ☆ empleo inicial;
- ☆ reempleo;
- ☆ permanecer en el empleo;
- ☆ ascenso; o,
- ☆ cualquier beneficio de empleo,

debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que este ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo el testificar o hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

PROTECCION DEL SEGURO DE SALUD

- ☆ Si Usted deja su empleo para realizar servicio uniformado, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica proporcionado por su empleador existente para Usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio uniformado.
- ☆ Aún si Usted elige no continuar con su cobertura médica durante su servicio uniformado, Usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica proporcionado por el empleador al ser reempleado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- ☆ El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones de USERRA.
- ☆ Si necesita ayuda para enviar una reclamación, o si necesita cualquier otra información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite el sitio de internet https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede contactar a un ayudante interactivo de USERRA a través del internet en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- ☆ Si envía una reclamación a VETS y VETS no puede resolverla, Usted puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia de los EE.UU. o, a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), para representación según corresponda.
- ☆ También, puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en la Internet en la siguiente dirección: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al poner este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | VETS | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR 1-800-336-4590

Publication Date —

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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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 a 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 6/27/2023)

Aviso de Adaptaciones Laborales

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

Esta Compañía realizará adaptaciones razonables para las discapacidades conocidas físicas o mentales 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 dificultad excesiva. Las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otras:

- Adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
- Periodos de descanso más frecuentes o más largos o descansos periódicos;
- Asistencia con trabajo manual; o
- Modificación de horarios de trabajo o asignaciones de trabajo.

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

Por esta razón, no haremos lo siguiente:

- Negar oportunidades de empleo sobre la base de una necesidad de acomodación razonable.
- Negar adaptaciones razonables por limitaciones conocidas, a menos que la adaptación cause dificultades excesivas.
- Tomar una acción laboral adversa, discriminar o tomar represalias porque el solicitante o empleado ha preguntado, solicitado o utilizado una adaptación razonable.
- Requerir que un solicitante o un empleado acepte una adaptación innecesaria.
- Exigir que un empleado use licencia familiar o cualquier otra licencia, si el empleador puede hacer ajustes razonables en su lugar.

Para solicitar una adaptación o para discutir inquietudes o preguntas sobre este aviso, comuníquese con su supervisor, un gerente o con Recursos Humanos.