



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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿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 género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿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 al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS A QUIENES SE LES PAGAN SUELDOS MÍNIMOS ESPECIALES

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS ESTADOS UNIDOS

Este establecimiento posee un certificado que autoriza el pago de sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos salarios mínimos especiales a trabajadores con impedimentos aplica al trabajo comprendido en la **Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA)**, la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara (SCA)** o aquel protegido por la **Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA)**. A estos salarios mínimos especiales se les llama "**tasas de salarios conmensurables**" y son menos que el sueldo básico por hora establecidos por una determinación de sueldo bajo la determinación del SCA y menos que el sueldo mínimo establecido por la FLSA en **\$5.85 por hora a partir del 24 de julio de 2007, \$6.55 por hora a partir del 24 de julio de 2008, y \$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009**. Las "**tasas de pago conmensurable**" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea ésta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores con experiencia, sin impedimentos, que desempeñan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

- A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, un trabajador se define como:
- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas con la edad o con herida, para el desempeño del trabajo.
 - Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la drogadicción. Los siguientes impedimentos no afectan normalmente la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: falta de educación; desempleo crónico; recibir beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad condicional o libertad vigilada.

ELEMENTOS CLAVE SOBRE LAS TASAS DE PAGO CONMENSURABLE

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos** – La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevaleciente** – El sueldo que se les paga a trabajadores con experiencia que no tienen impedimentos, por el mismo trabajo o por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalecientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado** – El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Periódicamente, se debe revisar y ajustar los salarios de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurable si es apropiado. Como mínimo, se debe reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se debe realizar un nuevo estudio de tasas de sueldos prevalecientes por lo menos cada año. Adicionalmente, los sueldos prevalecientes, deben ser revisado y ajustado si es apropiado, cuando el sueldo mínimo aplicable estatal o federal es aumentado.

PAGO DE HORAS ADICIONALES

Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), La Ley de Contratos por Servicios (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos (PCA), debe recibir, por lo menos, tiempo y medio (1 ½) de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES

Los menores de **18 años** deben ser empleados de acuerdo con las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos (PCA).

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS

La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que exijan vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). **Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pagos conmensurables deben recibir los beneficios plenos enumerados en la determinación de salarios.**

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR

El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

PROCESO DE SOLICITUD

Los trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Salarios para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, éste sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502/200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210

Los empleadores deben de exhibir este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos y sus padres o representantes lo puedan ver claramente.



Para información adicional:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

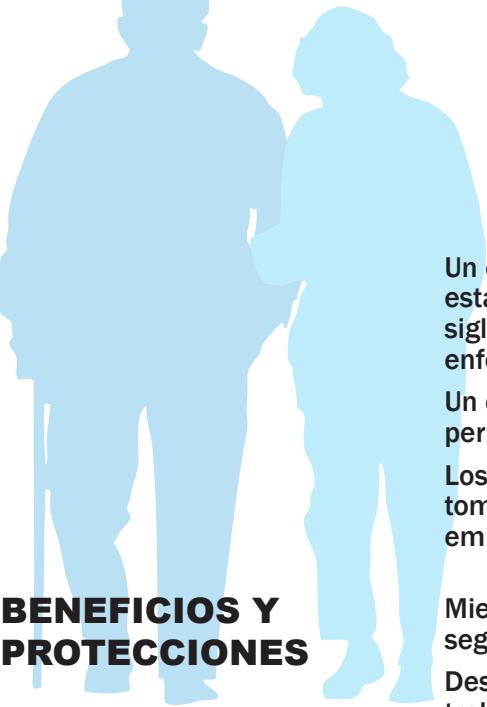


WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA



Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de “horas de servicio” se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**

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.

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

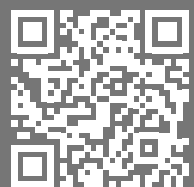
CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd





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 **<http://www.dol.gov/vets>**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- ☆ 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.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: **<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>**. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date — April 2017



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



SALARIO MÍNIMO

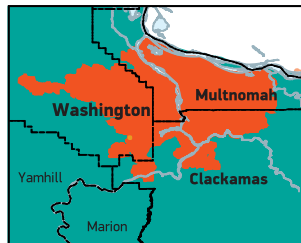
Se le debe pagar al menos el salario mínimo.
La tasa depende de dónde trabaja.

\$14.20 por hora

Estándar

Benton, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Polk, Tillamook, Wasco, Yamhill, partes de

★ Clackamas, Multnomah, y Washington

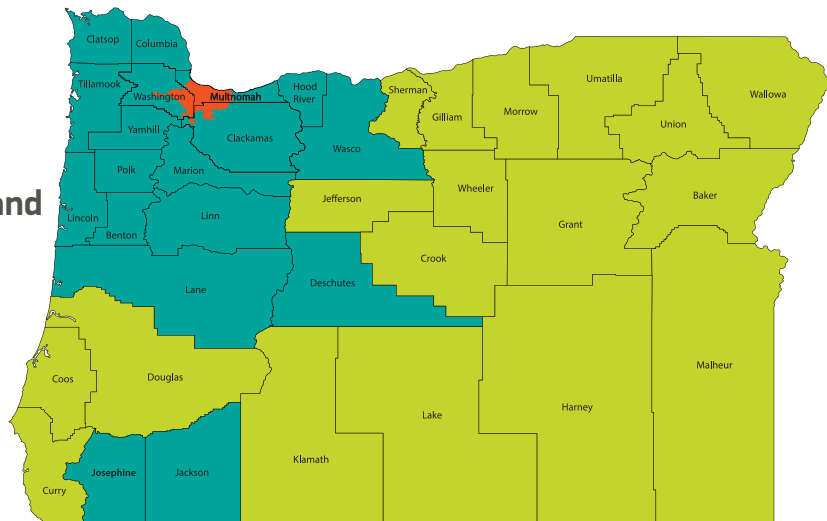


★ El salario mínimo que debe obtener depende de la dirección exacta de su empleador. Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos **\$15.45**. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe ganar al menos **\$14.20**. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

\$15.45 por hora

Área metropolitana de Portland

★ Clackamas, Multnomah, y Washington



\$13.20 por hora

Condados no urbanos

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

- ▶ **A cada trabajador se le debe pagar al menos el salario mínimo.** Hay excepciones pero no son comunes.
- ▶ Estas tasas estarán vigentes desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2024.
- ▶ **Los pagos por propina son ilegales en Oregon.**
- ▶ Las deducciones se permiten si la ley las exige o si las acuerda por escrito y la deducción lo beneficia. Su comprobante de paga debe mostrar esta información.
- ▶ Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito por Ingreso del Trabajo. Visite eitc outreach.org

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico:

BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2023 - junio 2024

DESCANSOS Y COMIDAS



HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

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

DESCANSOS Y COMIDAS

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

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

HORAS EXTRA Y CHEQUES DE PAGOS

- ▶ Si trabaja más de 40 horas en una semana, debe recibir un pago de horas extras de 1.5 veces su tarifa de pago regular. Hay algunas excepciones pero no son comunes.
- ▶ Los días de pago regulares son requeridos por ley. Debe recibir un cheque de pago al menos cada 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de pago detallado.
- ▶ Si pierde su trabajo o si lo despiden permanentemente, debe obtener su último cheque de pago al final del siguiente día de negocio.
- ▶ Si renuncia con 48 horas de aviso o más, debe recibir su último cheque de pago en el último día de empleo. Si no avisa con 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago dentro de 5 días de negocio o el próximo día de pago, lo que ocurra primero.



CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844
Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
oregon.gov/boli
Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2022 - junio 2023

IGUALDAD DE SALARIOS

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



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

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844
Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
oregon.gov/boli
Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2022 - junio 2023

LEY DE LICENCIA FAMILIAR DE OREGÓN

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



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

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844
Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
oregon.gov/boli
Se habla español.



LAS LEYES DE OREGÓN

lo protegen en el trabajo

julio 2022 - junio 2023

TIEMPO DE ENFERMEDAD

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



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

CONTÁCTENOS

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

Lláme: 971-245-3844
Correo electrónico:
BOLI_help@boli.oregon.gov
[oregon.gov/boli](https://www.oregon.gov/boli)
Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2022 - junio 2023

**ACOSO
SEXUAL**



**PROTECCIONES DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

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

ACOSO SEXUAL

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



PROTECCIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

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

CONTÁCTENOS

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

Llame: 971-245-3844

Correo electrónico:

BOLI_help@boli.oregon.gov

oregon.gov/boli

Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2023 - junio 2024

PROHIBIDO FUMAR O VAPEAR

DENTRO DE 10 PIES



Bajo la Ley de Aire en Interiores Limpio de Oregon este negocio es libre de humo, aerosol y vapor (ORS 433.835-870). Se prohíbe fumar, usar aerosoles y vapear inhalantes dentro de una distancia de 10 pies de las entradas, salidas, ventanas, rampas de acceso y respiraderos.

Para más información o presentar quejas:

1-866-621-6107 o <http://healthoregon.org/morefreshair>

¿Desea dejar de fumar?

1-800-QUIT-NOW (800-784-8669)
o 1-855-DEJELO-YA (Espanol)

SMOKEFREE
oregon

Aviso sobre adaptaciones razonables

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

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

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

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

Por esta razón, Haga clic o toque aquí para incluir nombre del empleador. **no:**

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

Para solicitar una adaptación o discutir inquietudes o preguntas sobre este aviso, comuníquese con cualquiera de nuestros supervisores o Haga clic o toque aquí para incluir nombre de otra persona de contacto. en el departamento de recursos humanos. *[Proporcione varias formas para que los empleados se comuniquen con usted.]*

¡ES LA LEY!

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



Presentar una queja
ante Oregon
OSHA



Conozca sus
derechos sobre
represalias

Conozca sus derechos

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a Oregon OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que Oregon OSHA mantenga su nombre confidencialmente.
- Tiene el derecho de solicitar que Oregon OSHA haga una inspección si usted cree que en su lugar de trabajo hay condiciones peligrosas o insalubres. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Tiene el derecho a reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin tener represalias en su contra.
- Usted puede presentar una queja ante la Oficina del departamento de Labor e Industrias en el lapso de un año, o con OSHA federal, dentro de los primeros 30 días que sufrió la discriminación por parte de su empleador por usted presentar quejas sobre seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la ley del empleo seguro de Oregon.
- Cualquier persona que desea presentar una queja acerca de la administración de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon puede ponerse en contacto con:

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

- Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe 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.
- Usted tiene derecho a obtener copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas. Adicionalmente, usted puede pedir el registro de lesiones y enfermedades de su lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho a saber acerca de sustancias peligrosas que se usan en su lugar de trabajo.

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

Oregon OSHA expide normas de seguridad y salud, y sus oficiales de cumplimiento llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon.

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

Este 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



Oregon OSHA
Departamento de
Servicios para
Consumidores y
Negocios



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

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

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

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

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

¿Quién paga por Permiso Pagado de Oregon?

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

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

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

¿Cómo solicito Permiso Pagado?

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

¿Cuáles son mis derechos?

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

¿Cómo se protege mi información?

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

¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?

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

Web: www.oregon.gov/boli

Llamada: 971-245-3844

Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

Web: paidleave.oregon.gov

Llamada: 833-854-0166

Correo electrónico: paidleave@oregon.gov

Política modelo sobre equidad en el lugar de trabajo

Aviso para los empleadores

La ley de equidad en el lugar de trabajo de Oregon exige que todos los empleadores de Oregon adopten una política escrita que contenga los procedimientos y las prácticas para disminuir y prevenir tipos específicos de discriminación ilícita y agresión sexual.

Como mínimo, la política debe:

- (a) Establecer un procedimiento para que los empleados reporten conductas que están prohibidas;
- (b) Identificar al individuo o el cargo laboral (por ejemplo, gerente de la tienda o director de Recursos Humanos), así como también un individuo o cargo alternativo a quien el empleado le pueda informar la conducta prohibida;
- (c) Incluir un enunciado que establezca que el empleado que presente una acción judicial respecto a la supuesta conducta prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112 debe hacerlo antes de los cinco años posteriores a que ocurra la transgresión;
- (d) Incluir un enunciado que establezca que el empleador no puede exigir ni forzar al empleado a celebrar un acuerdo de no divulgación y no descrédito, y que incluya una descripción del significado de esos términos;
- (e) Incluir la explicación de que un empleado que afirma ser agraviado por discriminación ilícita o agresión sexual puede voluntariamente solicitar celebrar un acuerdo de liquidación, despido o terminación que contenga una disposición de no divulgación, no descrédito ni recontractación únicamente si el empleado tiene al menos siete días para revocar el acuerdo después de haberlo firmado; e
- (f) Incluir un enunciado que le recomiende a los empleadores y empleados documentar cualquier incidente de discriminación ilícita y agresión sexual.

Todos los empleadores deben:

- (a) Comunicar la política a los empleados dentro del lugar de trabajo;
- (b) Proporcionar una copia de la política a cada uno de los empleados en el momento de contratación;
- (c) Proporcionar a cada persona con quien busca celebrar un acuerdo que libera un reclamo por conducta prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112 una copia de la política en el idioma que suele usar el empleador para comunicar con la persona; y
- (d) Exigirles a todos los individuos designados por el empleador para recibir las denuncias, que le proporcionen una copia de la política al empleado en el momento que este último revela información respecto a un episodio de discriminación o agresión prohibidas.

Lenguaje de muestra

[Insertar nombre de la organización], “la organización”, prohíbe la discriminación y la agresión ilícitas. Esta política define estos términos y proporciona un procedimiento de queja para los empleados que

consideran que han sido víctimas de una conducta prohibida. Esta política aplica a todos los asuntos relacionados con la contratación, despido, traslado, ascenso, beneficios, compensación y otros términos y condiciones del empleo.

Discriminación y acoso laboral

Es política de [Insertar nombre de la organización] proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación o acoso ilícito por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado civil, edad, antecedentes juveniles eliminados, cumplimiento del deber en un servicio uniformado o discapacidad física o mental, o cualquier otra característica protegida por ley, reglamento o decreto local.

Nuestra política es que todos los empleados, clientes, contratistas y visitantes en el lugar de trabajo tienen derecho a un ambiente de trabajo respetuoso y productivo, libre de conductas, acciones o lenguaje que constituyan acoso laboral o discriminación. Los términos “lugar de trabajo” o “laboral” se refieren a cuando los empleados están en las instalaciones de la empresa, en eventos patrocinados por la empresa fuera de las instalaciones, cuando viajan en representación de la empresa o cuando realizan actividades comerciales de la empresa, independientemente de la ubicación.

La política prohíbe toda conducta en el trabajo que una persona razonable, en las circunstancias del individuo, consideraría molesta, intimidante, hostil, amenazante, violenta, abusiva u ofensiva. También prohíbe que se tomen medidas relacionadas con el empleo, incluidas decisiones de contratación, ascenso, rescisión y compensación, basadas en una característica protegida. Esta política también prohíbe toda forma de represalia contra un empleado por presentar una denuncia de discriminación o acoso, o por participar en la investigación de una denuncia.

El acoso laboral se puede dar por motivo del origen nacional, edad, sexo, raza, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. También puede comprender otras formas de conductas molestas, hostiles, intimidantes, amenazantes, humillantes o violentas, que no necesariamente son ilegales pero que igualmente están prohibidas por esta política.

El acoso sexual es una forma de acoso laboral e incluye, entre otros, los siguientes tipos de conducta:

- Insinuaciones sexuales molestas, peticiones de favores sexuales o conductas de tipo sexual cuando dicha conducta se dirige a una persona debido al sexo de esa persona y el sometimiento a dicha conducta se transforma explícita o implícitamente en un término y condición laboral; o el sometimiento o el rechazo de dicha conducta se utiliza como fundamento para las decisiones laborales que afectan a esa persona.
- Conducta verbal o física molesta que es lo suficientemente grave o generalizada como para tener el propósito o efecto de interferir no razonablemente con el desempeño laboral o generar un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo.

Agresión sexual

Conducta molesta de tipo sexual que se inflige sobre una persona o se impone mediante el uso de fuerza física, manipulación, amenaza o intimidación.

Conducta prohibida

Esta política prohíbe las conductas basadas en el estado de pertenencia a una clase protegida de una persona. Si bien de ningún modo son exhaustivos, los siguientes ejemplos representan conductas prohibidas:

- Agresión física, que incluye, por ejemplo, contacto físico no deseado como tocar, impedir o bloquear el movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo;
- Agresión verbal, que incluye, por ejemplo, comentarios despectivos o irrespetuosos, bromas, insultos, insinuaciones, burlas u otros diálogos sexuales, como bromas, preguntas personales, cortejo molesto persistente e insultos peyorativos;
- Agresión no verbal, que incluye, por ejemplo, sonidos sugerentes u ofensivos, gestos obscenos, miradas lascivas o silbidos;
- Agresión visual, que incluye, por ejemplo, presentación de calendarios explícitos u ofensivos, circulación de contenido, carteles, imágenes, dibujos o caricaturas peyorativas que reflejan despectivamente a una clase de personas o a una persona en particular; o
- Agresión sexual, como se describe anteriormente, que incluye, por ejemplo, insinuaciones sexuales molestas, peticiones de favores a cambio de conductas de tipo sexual, sometimiento a una conducta molesta de tipo sexual a cambio de una condición laboral u otra conducta de tipo sexual.

Sanciones

No toleraremos las conductas discriminatorias, el acoso ni las agresiones sexuales. Todo individuo que se constate que tuvo dicha conducta puede afrontar medidas disciplinarias, hasta incluso el despido. La empresa también puede someter a los gerentes y supervisores que no reporten la agresión conocida —o que no tomen medidas correctivas inmediatas y adecuadas— a medidas disciplinarias, incluso el posible despido.

Protección contra las represalias

[Insertar nombre de la organización] prohíbe las represalias contra cualquier empleado por presentar una denuncia sobre conductas que infrinjan esta política. [Insertar nombre de la organización] no tolerará las represalias contra ningún empleado por plantear una preocupación de buena fe, proporcionar información relacionada con una preocupación o colaborar de otro modo con la investigación de un incumplimiento reportado de esta política. Todo empleado que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta incluso el despido.

Procedimiento para informar

Todo empleado que tenga conocimiento o sufra discriminación, acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo debe informarlo de inmediato a la persona designada de la empresa. Concretamente, un empleado puede informar verbalmente o por escrito al supervisor inmediato del empleado o a la gerencia superior, si el empleado lo prefiere. Como alternativa, el empleado puede informar la agresión a la oficina de recursos humanos de la empresa. Los empleados pueden presentar su informe a cualquiera de las personas indicadas antes, independientemente de la cadena jerárquica específica. Se les recomienda a todos los empleados que documenten todos los incidentes que impliquen discriminación, acoso y agresión sexual lo antes posible.

Acuerdos de no divulgación ni descrédito

En virtud de esta política, un acuerdo de no divulgación es cualquier acuerdo por el que una parte o más acuerdan no discutir ni divulgar información referida a una denuncia de acoso, discriminación o agresión sexual relacionada con el trabajo, incluidos los términos o el monto de un acuerdo.

El acuerdo de no descrédito es cualquier acuerdo por el que una parte o más acuerdan no desacreditar ni hacer declaraciones negativas o despectivas escritas o verbales sobre otra parte o la empresa.

La disposición de no recontractación es un acuerdo que prohíbe que el empleado busque que se lo vuelva a contratar en la empresa y permite que la empresa no vuelva a contratar a esa persona en el futuro.

La organización no le exigirá al empleado anterior, actual o potencial que celebre un acuerdo si el propósito o efecto del acuerdo impide que el empleado divulgue o hable sobre conductas que constituyen discriminación, acoso o agresión sexual.

El empleado que afirma ser agraviado por discriminación, acoso o agresión sexual puede, sin embargo, solicitar voluntariamente celebrar un acuerdo de liquidación, despido o terminación que contenga una disposición de no divulgación, no descrédito ni recontractación, y tendrá al menos siete días para revocar dicho acuerdo. La organización no ofrecerá un acuerdo con la condición de una solicitud de estos términos.

Limitaciones de tiempo

Nada en esta política impide que una persona presente una denuncia formal en virtud de un acuerdo de convenio colectivo [si corresponde], la División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industria o la Comisión de Equidad de Oportunidades Laborales. Tenga en cuenta que las leyes estatales de Oregon exigen que todas las acciones legales que se tomen sobre una supuesta conducta discriminatoria (específicamente prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112) se inicie **en el plazo de cinco años** después de que se produzca el incumplimiento. Otras leyes vigentes pueden tener plazos más cortos para la presentación.

NOTICE TO EMPLOYERS AND EMPLOYEES OREGON LAWS 2009, CHAPTER 658 (SENATE BILL 519)

Under Oregon law effective January 1, 2010, an employer may not discharge, discipline or otherwise penalize or threaten to discharge, discipline or otherwise penalize or take any adverse employment action against an employee:

- who declines to attend or participate in an employer-sponsored meeting or communication if the primary purpose of the meeting or communication is to communicate the opinion of the employer about religious or political matters;
- as a means of requiring an employee to attend such a meeting or communication; or
- because the employee makes a good faith report, orally or in writing, of a violation or a suspected violation of this law.

The law does not prohibit an employer from requiring attendance at meetings that are not primarily about religious or political matters. The law also does not prohibit an employer from offering meetings, forums or other communications about religious or political matters for which attendance or participation is strictly voluntary.

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