

Labor Law Compliance Center

OREGON SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Oregon Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Family Leave Act OR01S	Employers with 25 employees in Oregon	07/25*
Minimum Wage OR02S	All employers	07/25*
Breaks + Overtime OR03S	All employers	07/25*
Equal Pay OR04S	All employers	07/25*
Sexual Harassment + Domestic Violence OR05S	All employers	07/25*
Sick Time OR06S	All employers	07/25*
Workplace Accommodations OR07S	All employers	02/23
Predictive Scheduling OR08S	All employers	07/25*
Right to Safe Workplace (OSHA) OR09S	All employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type	03/24
Captive Audience OR10S	All employers	07/25*



Oregon Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Employment Insurance Notice NOTICE TO EMPLOYERS OR11S	The Employment Department automatically sends this notice after an account is set up or reopened, and employers can order a duplicate if necessary. When ordering a duplicate, employers should have their business identification number ready when they call. For additional information, contact: Employment Department Unemployment Insurance Tax Unit Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3	--/--
Workers' Compensation Notice NOTICE TO EMPLOYERS OR12S	The Workers' Compensation Division issues this notice after it receives the proof of coverage filing from the insurer	--/--
Paid Leave OR13S	All employers	09/24
Workplace Bullying OR14S	Recommended	01/18
Model Policy on Workplace Fairness OR15S - OR18S	Recommended	03/22
Agricultural Wage OR19S	Agricultural employers	07/25*
Field Sanitation Notice OR20S - OR21S	Agricultural employers	07/24
Protect Yourself from Pesticides OR22S	Forest Activity Workers	01/19



EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

RESCATE - INCENDIO: _____

HOSPITAL: _____

MÉDICO: _____

ALTERNATIVO: _____

POLICÍA: _____



AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS

DE: _____ (NOMBRE EMPRESA)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR _____

TÍTULO _____

FAVOR DE PUBLICAR

OR-iv



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

La Ley de licencia familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act, OFLA, por sus siglas en inglés) le permite ausentarse por incapacidad por embarazo, duelo o para cuidar a su hijo en casa.



- ▶ Este tiempo está protegido, pero en general no se paga a menos que tenga disponibles vacaciones, días de enfermedad u otra licencia paga. Sin embargo, con la licencia OFLA, su empleador debe permitirle utilizar los días de vacaciones, la licencia por enfermedad, u otras licencias de ausencia con goce de sueldo que haya acumulado. Las licencias OFLA son independientes de los beneficios de las licencias de ausencia con goce de sueldo de Oregon.
- ▶ La OFLA aplica para los empleadores con 25 o más empleados.
- ▶ Para ser elegible, debe haber trabajado un promedio de 25 horas semanales durante 180 días. La terminación de la relación laboral o retirarse del programa durante un máximo de 180 días no se considera al momento de determinar los requisitos. (Durante una emergencia de salud pública, la elegibilidad comienza con solo 30 días trabajando 25 o más horas a la semana).
- ▶ Puede tomar hasta 12 semanas de licencia al año para:
 - » Cuidar a su hijo cuando esté enfermo, tenga una lesión o una afección que requiera atención en casa o cuando la escuela o guardería de su hijo esté cerrada como consecuencia de una emergencia de salud pública.
 - » Sobrellevar el duelo (máximo dos semanas) por el fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad.
 - » Una licencia por incapacidad por embarazo: Además de la licencia por los otros motivos aquí indicados, puede tomar hasta 12 semanas más de licencia al año por incapacidad por embarazo antes o después del nacimiento de su hijo o para cuidados prenatales.
- ▶ Su empleador debe continuar ofreciéndole los mismos beneficios del seguro médico que tenía cuando trabajaba. Cuando vuelva, debe reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo o a un puesto similar si su antiguo puesto ya no existe.
- ▶ También puede disfrutar de una licencia familiar militar (de hasta 14 días) si su cónyuge es un miembro del servicio militar que esté en servicio activo o se encuentre de licencia del servicio activo.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

OR01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



SALARIO MÍNIMO

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

\$15.05 por hora

Estándar

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



* Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la **tasa del área metropolitana de Portland**. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe aplicar la **tasa estándar**. Busque su dirección de trabajo aquí: bit.ly/metroboundary

\$16.30 por hora

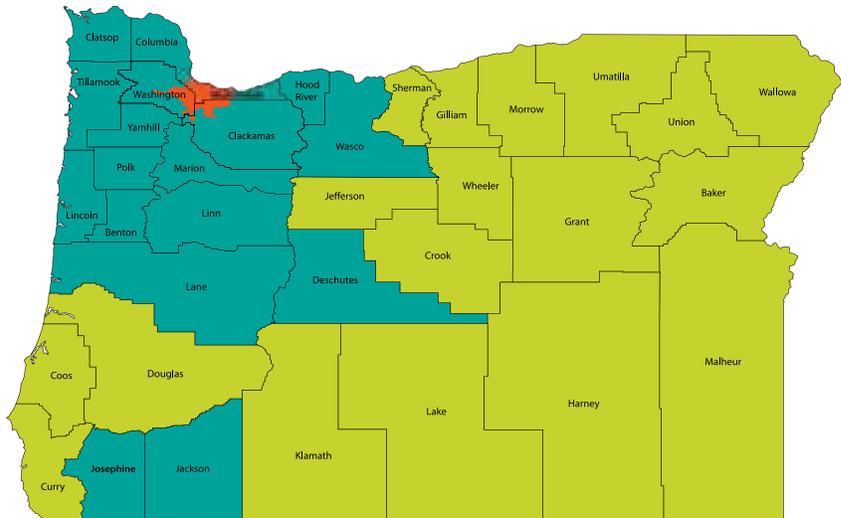
Área metropolitana de Portland

* Clackamas, Multnomah, y Washington.

\$14.05 por hora

Condados no urbanos

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



- ▶ **A todos los trabajadores se les debe pagar al menos el salario mínimo.** Existen pocas excepciones.
- ▶ El salario mínimo aumenta cada año. Estas tasas estarán vigentes del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026. El próximo aumento del salario mínimo será el 1 de julio de 2026.
- ▶ **Pagar el salario mínimo con propinas es ilegal en Oregon.**
- ▶ Las deducciones están permitidas si son legalmente requeridas (como los impuestos) o si usted está de acuerdo por escrito y la deducción es para su propio beneficio. Su cheque salarial debe mostrar esta información.
- ▶ Si gana cerca del salario mínimo, puede calificar para el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo. Visite eitc outreach.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.



OR02S



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



COMIDAS Y DESCANSOS



HORAS EXTRAS Y CHEQUES SALARIALES

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

COMIDAS Y DESCANSOS

- ▶ En cada turno de trabajo de 8 horas, recibe estos descansos sin responsabilidades laborales:
 - » Dos descansos pagados de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años)
 - » Un descanso no pagado de 30 minutos libres de responsabilidades laborales para que pueda comer.(generalmente durante las dos horas después de su tercera hora de trabajo)
- ▶ También tiene descansos razonables, según sea necesario, para extraer leche materna (y un espacio privado, no un baño, para que pueda hacerlo) hasta que su hijo alcance los 18 meses de edad.
- ▶ Si su turno es más largo o más corto que 8 horas, consulte el gráfico aquí o visite oregon.gov/boli/workers/Pages/meals-and-breaks.aspx para obtener más información.

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 SALARIALES

- ▶ Debe recibir pago de horas extras a 1.5 veces su tarifa regular de pago por las horas que trabaje que superen las 40 horas en una semana laboral (o más de 48 si solo trabaja en agricultura). Las excepciones son limitadas.
- ▶ Las horas extras diarias también se aplican en algunas industrias, incluidas las fábricas manufactureras y el procesamiento de mariscos. También se aplican reglas especiales de horas extras a ciertos trabajos contratados por agencias gubernamentales, proyectos de obras públicas, enlatadoras y algunos empleados de hospitales.
- ▶ La ley exige días de pago regulares. Debe recibir un cheque salarial como mínimo cada 35 días. Su empleador debe proporcionarle un recibo de sueldo detallado.
- ▶ Si fue despedido, si usted es despedido temporal o permanentemente, debe recibir su último cheque de pago salarial para el final del siguiente día hábil.
- ▶ Si usted renuncia a su trabajo con al menos 48 horas de anticipación, debe recibir su último cheque de pago salarial en su último día de empleo. Si no proporciona un aviso con 48 horas de antelación, debe recibir su último cheque de pago salarial en un plazo de 5 días hábiles o en el próximo día de pago, lo que ocurra primero.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

OR03S



IGUALDAD SALARIAL

Su empleador debe pagarle la misma cantidad que a sus compañeros que realizan un trabajo similar.



- ▶ **Es ilegal que su empleador le pague menos que a alguien más por motivos de género, raza, condición de veterano, discapacidad, edad, color, religión, origen nacional (incluyendo idioma), estado civil, orientación sexual o historial salarial.**
- ▶ Se puede permitir un salario diferente si hay un sistema basado en factores específicos nombrados en la ley, incluyendo uno o más de los siguientes: antigüedad, mérito, un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción, ubicación del lugar de trabajo, viajes, educación, capacitación o experiencia.
- ▶ **También está protegido durante de proceso de contratación:**
 - » Los empleadores no pueden preguntar por su salario/historial salarial antes de hacer una oferta laboral.
 - » Los empleadores no pueden evaluar a los solicitantes de empleo en base a su salario actual o pasado/historial salarial.
 - » Los empleados no pueden determinar la compensación por un trabajo en base al historial salarial de un posible nuevo empleado (sin incluir transferencias internas).
- ▶ Su empleador no puede utilizar recortes salariales para igualar su salario con el de otros empleados.
- ▶ Puede presentar una queja en oregon.gov/boli.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

OR04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



**ACOSO
SEXUAL**



**PROTECCIONES CONTRA LA
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Las leyes de Oregon protegen su derecho a trabajar libre de acoso. También requieren que su empleador proporcione apoyo si usted es víctima de violencia doméstica.

ACOSO SEXUAL

- ▶ Usted tiene derecho a un lugar de trabajo libre de **acoso, discriminación, y agresión sexual**. Su empleador debe tener una política para reducir y prevenir estas violaciones y ponerla a disposición de los empleados en el lugar de trabajo.
- ▶ **El acoso sexual** pueden parecer insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual (verbal, física o visual), que se dirigen hacia un individuo. Asimismo, puede incluir conductas sexuales no deseadas que ocurren a través de comunicaciones digitales o electrónicas.
- ▶ También puede incluir conductas que no sean sexuales pero que estén relacionadas con el género. El acoso sexual puede ser dirigido hacia alguien del mismo o diferente sexo o género.
- ▶ **La discriminación** por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, estado civil, servicio uniformado, discapacidad o edad es ilegal.



PROTECCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

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



COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



LAS LEYES DE OREGON

lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

OR05S



LICENCIA POR ENFERMEDAD

Todos los trabajadores de Oregon tienen una licencia por enfermedad protegida. Si trabaja para un empleador con 10 o más empleados (6 o más si tienen una sede en Portland), usted tiene derecho a una licencia por enfermedad pagada.



- ▶ **Su empleador debe proporcionarle una licencia por enfermedad.** Tiene derecho a 1 hora de licencia por enfermedad protegida por cada 30 horas trabajadas hasta al menos 40 horas al año.
- ▶ **Puede utilizar la licencia por enfermedad por muchos motivos,** incluso si usted (o un miembro de su familia) está enfermo, lesionado, sufre una enfermedad mental o necesita ir al médico. También cubre: la licencia por duelo, la licencia parental y para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de atención esté cerrado por una emergencia de salud pública.
- ▶ Si su empleador tiene 10 o más empleados (6 o más si tiene una sede en Portland), debe pagarle a su salario normal cuando se tome una licencia por enfermedad. De lo contrario, su licencia por enfermedad está protegida, pero no es pagada.
- ▶ Puede solicitar la licencia por enfermedad protegida después de haber trabajado al menos 90 días. Su empleador debe comunicarle periódicamente cuánto tiempo de licencia por enfermedad que ha acumulado. (Por lo menos cada tres meses).

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



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

OR06S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Aviso sobre adaptaciones razonables

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

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

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

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

Esto incluye discriminación por motivos del embarazo, el parto o una condición médica relacionada. Por esta razón, _____ **no**:

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

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

_____ en el departamento de recursos humanos.

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



PROGRAMACIÓN DE HORARIO PREDICTIVO

Esta ley se aplica solo a los empleadores de comercio minorista, hospitalario y de servicios alimenticios que emplean al menos a 500 trabajadores en todo el mundo. Los trabajadores temporales o arrendados y los trabajadores asalariados exentos no están cubiertos por esta ley.

- ▶ **Si su lugar de trabajo está cubierto por esta ley, su empleador debe proporcionarle un horario de trabajo por escrito con al menos 14 días calendario de anticipación.** El horario debe publicarse a la vista de todos y debe incluir todos los turnos de trabajo y de servicio. Usted puede rechazar los turnos que no estén incluidos por escrito en el horario de trabajo.
- ▶ **Usted tiene derecho a descansar entre turnos.** A menos que usted lo solicite o esté de acuerdo, no se le puede asignar trabajo durante las primeras 10 horas después del día laboral anterior o del turno de servicio del día anterior, O las primeras 10 horas posteriores al final del trabajo que duró dos días calendario. **Si usted está programado para trabajar un turno consecutivo dentro de 10 horas, su empleador debe pagarle una hora y media de su tarifa regular por cada hora trabajada.**
- ▶ **Su empleador debe pagarle una compensación adicional si cambian su horario con menos de 14 días de anticipación al comienzo de dicho horario.** Si usted solicita trabajar turnos adicionales o hacer cambios, no se requiere este pago adicional. Otras excepciones incluyen cambios de menos de 30 minutos, suspensiones disciplinarias, falta de personal, si usted acepta estar en la lista de espera para voluntario y otros. Obtenga más información en: oregon.gov/boli/workers/pages/predictive-scheduling.aspx.
 - » **Usted debe recibir una hora adicional de su tarifa regular de pago, además de los salarios ganados, si su empleador** agrega más de 30 minutos de trabajo a su turno, cambia la fecha, la hora de inicio o la hora de finalización de su turno sin pérdida de horas, o lo programa para un turno extra de trabajo o de servicio.
 - » **Usted debe recibir la mitad de su tarifa regular de pago, por hora, por cada hora programada que no trabaje si su empleador** resta horas de su turno antes o después de que usted se presente para trabajar, cambia la fecha o la hora de inicio/hora de finalización de su turno resultando en una pérdida de horas, cancela su turno o su empleador no le pide que trabaje cuando un turno de servicio está programado.
- ▶ **Usted tiene derecho a dar su opinión sobre su horario.** Usted puede identificar limitaciones o cambios en su disponibilidad, incluyendo las necesidades de cuidado infantil. Usted puede solicitar no ser asignado para turnos de trabajo durante ciertos horarios o en ciertos lugares. Su empleador no está obligado a conceder sus solicitudes, pero no pueden tomar represalias en su contra por hacerlas.
- ▶ **Cuando usted es contratado:** Su empleador debe entregarle un horario de trabajo estimado por escrito, que incluya el promedio de horas que puede llegar a trabajar y si espera que trabaje en turnos de servicio.
- ▶ **Lista de espera para voluntario:** Su empleador debe proporcionarle información sobre su lista de espera para voluntario, la cual es una lista opcional en la que pueden incluir a personas dispuestas a trabajar horas adicionales debido a necesidades imprevistas de clientes o ausencias inesperadas.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)



OR08S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

¡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 Oregon. 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 sustancias peligrosas que se usan en su lugar de trabajo.

Usted puede presentar una queja ante la Oficina del departamento de Labor e Industrias en el lapso de un año, o con OSHA federal, dentro de los primeros 30 días que sufrió la discriminación por parte de su empleador por usted presentar quejas sobre seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la ley del empleo seguro de Oregon.

Cualquier persona que desea presentar una queja acerca de la administración de la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon puede ponerse en contacto con:

U.S. Department of Labor
OSHA Region 10
20425 72nd Ave South, Suite 150A
Kent, WA 98032-2388
206-757-6700

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

AUDIENCIAS CAUTIVAS

Religión, política, sindicatos y audiencias cautivas



- ▶ Tiene derecho a no asistir ni participar en reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador que traten principalmente sobre la opinión de su empleador sobre sindicatos o asuntos religiosos o políticos. Esto incluye reuniones o comunicaciones con respecto a afiliarse o no a un sindicato.
- ▶ Los empleadores tienen prohibido tomar medidas adversas en contra de un empleado que se haya negado a asistir a una reunión de audiencia cautiva o que haya denunciado de buena fe una violación de esta protección.
- ▶ Se aplican excepciones a los empleadores que son organizaciones religiosas o políticas.



COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Si su empleador no está cumpliendo con la ley o algo no le parece bien, llámenos. El Departamento de Trabajo e Industrias está aquí para hacer cumplir estas leyes y protegerlo.

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



OR10S



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



¡AVISO REQUERIDO!

Aviso de Seguro de Empleo (Formulario 11):

(regulado por el Departamento de Empleo)

¿Quién debe publicar?

Empleadores con al menos \$1000 en nómina en un trimestre calendario y empleadores con uno o más trabajadores durante 18 semanas diferentes en un año calendario.

El Departamento de Empleo envía automáticamente este aviso después de que se haya creado o reabierto una cuenta. Los empleadores pueden solicitar un duplicado si es necesario. Al solicitar un duplicado, los empleadores necesitarán su número de identificación empresarial.

Encontrará información adicional y un formulario de pedido en www.oregon.gov/employ/tax.



¡AVISO REQUERIDO!

Aviso de Cumplimiento de Compensación para Trabajadores:

(regulado por la División de Compensación para Trabajadores del DCBS)

¿Quién debe publicar?

Todos los empleadores que están obligados a proporcionar cobertura de compensación para trabajadores a sus empleados.

Los empleadores reciben este aviso de la División de Compensación para Trabajadores después de comprar el seguro de compensación para trabajadores. Los empleadores que no reciban el aviso o que necesiten un duplicado deben comunicarse con la División de Compensación para Trabajadores.

[Formulario de pedido](#) para su Aviso de Compensación para Trabajadores e información sobre el cartel de Aviso de Cumplimiento. También puede contactarlos en <https://wcd.oregon.gov>



Permiso Pagado de Oregon sirve a la mayoría de los empleados en Oregon al proporcionar permiso pagado por el nacimiento, la colocación en cuidado de crianza o adopción de un niño, su enfermedad grave o la de un ser querido, o si usted o su niño sufren agresión sexual, violencia doméstica, acoso, delitos de prejuicio o acecho.

¿Qué beneficios ofrece Permiso Pagado de Oregon y quién es elegible?

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

¿Quién paga por Permiso Pagado de Oregon?

Los empleados y empleadores contribuyen a Permiso Pagado de Oregon a través de impuestos sobre la nómina. Las contribuciones se calculan como un porcentaje de los sueldos y su empleador deducirá su porcentaje de contribución de su cheque de pago.

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

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

¿Cómo solicito para Permiso Pagado?

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

¿Cuáles son mis derechos?

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

¿Cómo se protege mi información?

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

¿Qué pasa si tengo preguntas sobre mis derechos?

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

Web: www.oregon.gov/boli

Llamada: 971-245-3844

Correo electrónico: help@boli.oregon.gov

Obtenga más información sobre Permiso Pagado de Oregon

Web: permisopagado.oregon.gov

Llamada: 833-854-0166

Correo electrónico: paidleave@oregon.gov



El hostigamiento (“bullying”, en inglés) daña a los empleados, a los empleadores y a los negocios al crear un entorno laboral irrespetuoso, poco sano y no productivo. Generalmente, el hostigamiento en el lugar de trabajo no es ilegal en Oregon, sin embargo, es dañino y, en algunos casos, puede dar pie a demandas legales por discriminación. Las leyes federales y de Oregon protegen a las personas que están siendo hostigadas y discriminadas por motivos de raza, nacionalidad, género, condición de veterano u otras condiciones de clases protegidas.

¿Qué es el hostigamiento en el lugar de trabajo?

El hostigamiento en el lugar de trabajo es un patrón de maltrato repetido que daña, intimida, socava, ofende, degrada o humilla a un empleado. Las situaciones de hostigamiento pueden incluir las siguientes:

- Jefes y supervisores en contra de sus subordinados
- Empleados en contra de sus compañeros
- Un grupo de compañeros de trabajo que ataca a otro trabajador (asedio)
- Una organización o institución cuando el hostigamiento está arraigado y es aceptado como parte de la cultura del lugar de trabajo
- Un tercero, como un cliente, que hostiga a un empleado

Los gerentes y los supervisores con altas expectativas, que presentan un comportamiento firme, identifican áreas que requieren un mejor desempeño o imponen disciplina dentro de los lineamientos establecidos en el lugar de trabajo no están participando en el hostigamiento, siempre y cuando sus acciones se lleven a cabo de forma respetuosa y justa.

Ejemplos de situaciones y acciones comúnmente consideradas como hostigamiento:

Entorno laboral abusivo: El hostigador amenaza física o verbalmente a la víctima, la insulta o la humilla públicamente. El hostigador difunde información o chismes maliciosos y falsos para intimidar a la víctima o poner a otros en su contra.

Socavar y desacreditar: El hostigador hace acusaciones falsas de incompetencia, culpa a la víctima por los errores de otros y/o se atribuye los éxitos laborales de la víctima.

Represalias: La víctima experimenta exclusión y ostracismo intencional después de hablar sobre sus inquietudes. Lo anterior también puede incluir pérdida de oportunidades de trabajo o de actividades y horarios laborales preferidos como represalia que no tienen que ver con criterios objetivos de desempeño o con las necesidades del empleado.

¿Qué puedo hacer si alguien me está hostigando?

¡Recupere el control! El hostigamiento tiene que ver con el control y, por lo tanto, no tiene nada que ver con su desempeño. A continuación, se encuentran algunas opciones que usted puede llevar a cabo:

- Investigue si su organización tiene un código de conducta o un programa de violencia en el lugar de trabajo que aborde la intimidación o el acoso en el trabajo.
- Documente cuidadosamente los incidentes de hostigamiento (fechas, horas, lugares, qué se hizo o dijo y quién estuvo presente). Mantenga documentos que contradigan las acusaciones del hostigador, tales como planillas de control de horas, correos electrónicos e informes de auditoría. Analice si algún cambio en su propio comportamiento puede ayudar a resolver la situación.
- Establezca límites con el hostigador. Si es seguro para usted, describa el comportamiento ofensivo y declare que usted espera que se detenga. Es probable que el hostigador niegue o incluso distorsione sus acusaciones en un principio. Sin embargo, su comportamiento podría mejorar con el tiempo. Tener a otra persona presente como testigo y permanecer tranquilo puede ayudar y fortalecer su postura si el hostigador responde de forma negativa.
- No tome represalias ni escale el comportamiento porque podrían culparlo o sancionarlo.
- Reporte el problema a su supervisor, a otro gerente o a una persona con un puesto superior en el trabajo. Es aquí donde la documentación será útil para demostrar que usted no contribuyó a la situación.
- Encuentre apoyo emocional con personas en las que puede confiar en el trabajo, fuera del trabajo o en el hogar.

Por qué es importante

El hostigamiento en el lugar de trabajo a menudo incluye un abuso o mal uso del poder. El comportamiento de hostigamiento crea sentimientos de indefensión e injusticia en la víctima y socava el derecho de la persona a la dignidad en el trabajo. Las víctimas de hostigamiento pueden tener problemas de salud física y mental que pueden durar por muchos años. El hostigamiento también puede reducir la productividad, disminuir la retención e incrementar los costos de salud de los empleados.

Las víctimas de hostigamiento frecuentemente experimentan una o más de las siguientes consecuencias:

- Estrés, depresión y trastornos del sueño
- Menor autoestima
- Más enfermedades físicas y días de ausencia por enfermedad
- Más accidentes y lesiones
- Falta de concentración y pérdida de eficacia

El hostigamiento también puede ser costoso para las organizaciones:

- Distracción y pérdida de productividad por parte de la víctima, el hostigador y los testigos
- Baja de la moral en el lugar de trabajo y pérdida de la reputación
- Posibles investigaciones, reclamos y demandas legales
- Incapacidad para reclutar y mantener buen personal
- Mayores costos médicos y problemas de asistencia

¿Qué puede hacer un empleador?

Antes que nada, los empleadores deben reconocer y prevenir el hostigamiento en el lugar de trabajo al crear una cultura respetuosa en el lugar de trabajo. Si usted es un empleador, supervisor o gerente que tenga conocimiento del hostigamiento y no actúa, entonces está aceptando parte de la responsabilidad por los abusos en el futuro. Tome medidas para:

- Desarrollar un código de conducta respetuosa en el lugar de trabajo que prohíba específicamente el comportamiento de hostigamiento e identifique consecuencias para los empleados que participen en este.
- Establecer una cultura en la cual se espere que los supervisores traten a los empleados de forma justa y respetuosa y que participen en una resolución informal de conflictos.
- Brindar oportunidades para reportar de forma confidencial y llevar a cabo resoluciones mediadas de conflictos cuando sea necesario.
- Educar a todos los empleados con respecto al comportamiento profesional respetuoso y el código de conducta de la compañía.
- Tomar en serio los reclamos de hostigamiento y hacer cumplir el código de conducta en el lugar de trabajo de forma consistente.

Para obtener más información, visite nuestro sitio web: www.oregon.gov/boli, o comuníquese con nosotros al 971-673-0761 o en mailb@boli.state.or.us.



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

[_____], “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 [] 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

[] prohíbe las represalias contra cualquier empleado por presentar una denuncia sobre conductas que infrinjan esta política. [] 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.



TRABAJADORES AGRÍCOLAS

- **En general, a los trabajadores agrícolas se les debe pagar al menos el salario mínimo.** La tasa depende de dónde trabaje. Existen algunas excepciones limitadas al salario mínimo para los trabajadores agrícolas.
- **Vigente desde el 1 de enero de 2025, los trabajadores agrícolas cobrarán horas extra** después de las 48 horas semanales trabajadas.
- Para cada turno de trabajo de 8 horas, usted recibe dos descansos pagos de 10 minutos (15 minutos si es menor de 18 años) y un descanso para comer de 30 minutos sin responsabilidades laborales.
- **Si es un trabajador agrícola temporal y lo despiden, se le debe pagar inmediatamente** (o antes del mediodía del día siguiente SI la temporada de cosecha ya terminó y usted está viviendo en un campamento de trabajadores agrícolas que sea de su empleador, sin costo alguno, hasta que se le pague el salario). Si renuncia con menos de 48 horas de aviso, se le debe pagar en un plazo de 48 horas o el siguiente día de pago previsto, lo que ocurra primero.
- Los menores de 18 años pueden trabajar en labores agrícolas no peligrosas fuera del horario escolar. Los menores de 14 a 17 años que manejen maquinaria agrícola motorizada o viajen en ella deben obtener un certificado de capacitación y el empleador debe obtener un certificado de contratación. Los empleadores deben obtener un permiso para contratar a menores de 14 años.

1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026

\$15.05 por hora

Estándar

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

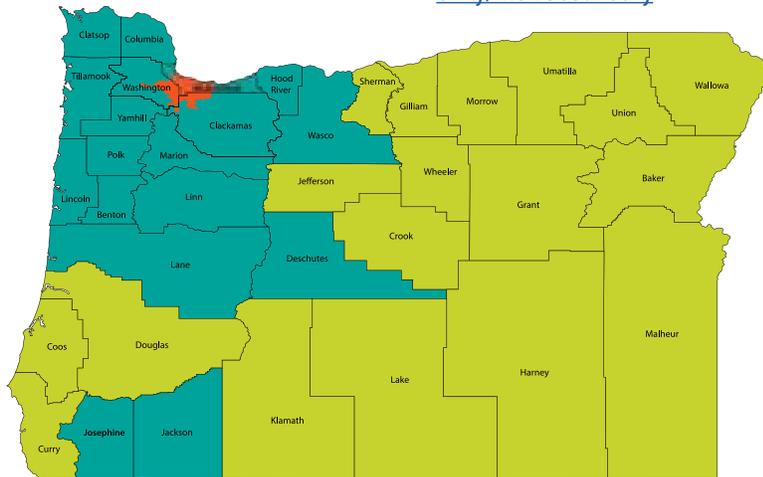


* Si trabaja DENTRO del límite de crecimiento urbano de los condados de Clackamas, Multnomah y Washington, debe aplicar la **tasa del área metropolitana de Portland**. Si trabaja FUERA del límite de crecimiento urbano, debe aplicar la **tasa estándar**. Busque su dirección de trabajo aquí:
bit.ly/metroboundary

\$16.30 por hora

Área metropolitana de Portland

* Clackamas, Multnomah, y Washington.



\$14.05 por hora

Condados no urbanos

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

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: ag.overtime@boli.oregon.gov

Web: oregon.gov/boli

Se habla español.



LAS LEYES DE OREGON
lo protegen en el trabajo

julio 2025 a junio 2026 (Spanish)

OR19S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

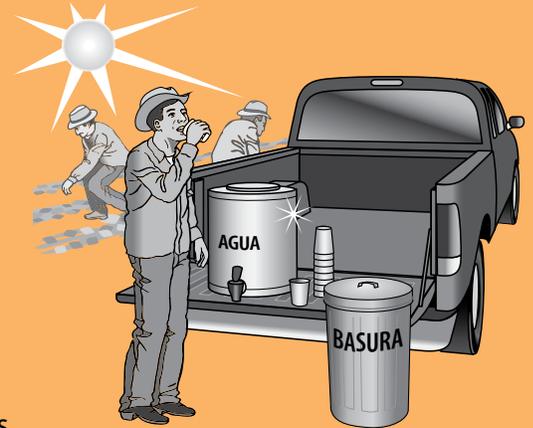
www.laborlawcc.com



¡Atención Trabajadores! Sanidad en el Campo. Su empleador debe proveer:

Agua potable

- Disponible inmediatamente y en cantidad suficiente para todos.
- Fresca y en recipientes limpios.
- Suministrada por medio de una fuente de agua o recipientes personales o en vasos desechables.



Baños y lavabos

- Su patrón debe permitirle usar el baño cuando usted lo necesita.
- Los baños y lavabos deben estar adyacentes y localizados a menos de cinco minutos caminando.
- **El baño debe estar:**
 - Limpio, dar privacidad, y tener papel de baño.
 - Uno por cada 20 trabajadores.



- **Los lavabos deben tener:**
 - Agua limpia y jabón.
 - Toallas de papel desechables y un basurero.



Información

Empleador debe informarle sobre:

- El lugar donde está el agua para beber, el baño y los lavabos.
- La importancia de:
 - Lavarse las manos antes y después de usar el baño.
 - Evitar el estrés por calor y enfermedades infecciosas.
 - Reducir la exposición a los residuos de pesticidas.

Usted tiene el derecho de presentar una queja con Oregon OSHA si usted no tiene estas cosas.

👉 Inglés: 800-922-2689 👉 Español: 800-843-8086

Empleadores: Usted debe proveer instalaciones y artículos de sanidad básicos a trabajadores agrícolas que preparan, podan, plantan, cosechan, empacan, o hacen otros tipos de trabajo manual con cultivos en el campo. Usted debe exhibir este anuncio si los cultivos son para alimentación de personas. Para mayores informes, vea OAR 437-004-1110.437-004-1110.

OSHA | Oregon
OSHA

Departamento de Servicios
para Consumidores y Negocios

440-1890s (02/24/COM)



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

OR20S



SERVICIO DE SANIDAD DEL CAMPO AVISO

ES IMPORTANTE RECORDAR

Que para reducir el peligro producido por:

- el calor
- enfermedades contagiosas
- retención de la orina
- residuos de productos químicos



Deberá utilizar las instalaciones de sanidad disponibles y:

- beber agua con frecuencia, especialmente en los días de calor
- usar los servicios tantas veces como sea necesario
- lavarse las manos antes y después de ir a los baños así como antes de comer o fumar

Como trabajador(a) de agricultura en El Estado de Oregon usted tiene derecho al uso de instalaciones sanitarias equipadas con artículos de aséu mientras hace trabajos de preparación, poda, plantado, cosecha, empaquetado o cualquier otro trabajo manual en las cosechas del campo. **Su patrón tiene que proporcionarle lo siguiente:**

🔑 **Agua potable y la manera mas propia de dispensarla y distribuirla**

🔑 **Servicio de baños en condiciones limpias y con artículos de higiene**

🔑 **Instalaciones adecuadas para el lavado de manos, incluyendo agua potable, jabón y toallas de uso individual**

Usted tiene el derecho de presentar una queja a la Division de Seguridad Salud Laboral si su empleador no le proporciona las condiciones y articulos de sanidad que aquí se mencionan. Para poner una queja comuniquese:

Portland

16760 SW Upper Boones Ferry Road,
Suite 200
Durham, Oregon 97224-7696
503-229-5910
Departamento de asesoria:
503-229-6193

Eugene

1500 Valley River Drive, Suite 150
Eugene, OR 97401-4643
541-686-7562
Departamento de asesoria:
541-686-7913

Bend

Red Oaks Square
1230 NE Third St., Suite A-115
Bend, OR 97701-4374
541-388-6066
Departamento de asesoria:
541-388-6068

Medford

1840 Barnett Road, Suite D
Medford, OR 97504-8250
541-776-6030
Departamento de asesoria:
541-776-6016

Pendleton

200 SE Hailey Ave.
Pendleton, OR 97801-3056
541-276-9175
Departamento de asesoria:
541-276-2353

Salem

1340 Tandem Ave. NE, Suite 160
Salem, OR 97301
503-378-3274
Departamento de asesoria:
503-373-7819

Para presentar una queja o para solicitar más informes comuniquese a la siguiente dirección:

Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios de Oregon
División de Seguridad Salud Laboral

350 Winter St. NE
Salem, OR 97301-3882

Inglés: 503-378-3272 o 800-922-2689
en Español: 1-800-843-8086



Departamento de Servicios
para Consumidores y Negocios



Protéjase de los Pesticidas

EN UNA EMERGENCIA:

Busque atención médica cercana.



Nombre:

Dirección:

Número Telefónico:

Si usted necesita una ambulancia, dígame dónde se encuentra.



Nombre del establecimiento:

Ubicación del establecimiento:

Si tiene preguntas o inquietudes, llame a la agencia reguladora de pesticidas.



Nombre de la agencia reguladora estatal / tribal:

Dirección:

Número telefónico:

PARA INFORMACIÓN SOBRE TRATAMIENTO MÉDICO, LLAME AL CENTRO DE CONTROL DE ENVENENAMIENTOS:

1-800-222-1222

This poster contains pesticide safety information that is required under the Worker Protection Standard as revised in 2015, 40 CFR 170.311 (a) (3) (i-x).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. ©2017 The Regents of the University of California, Davis campus. For information contact PERCsupport@ucdavis.edu.



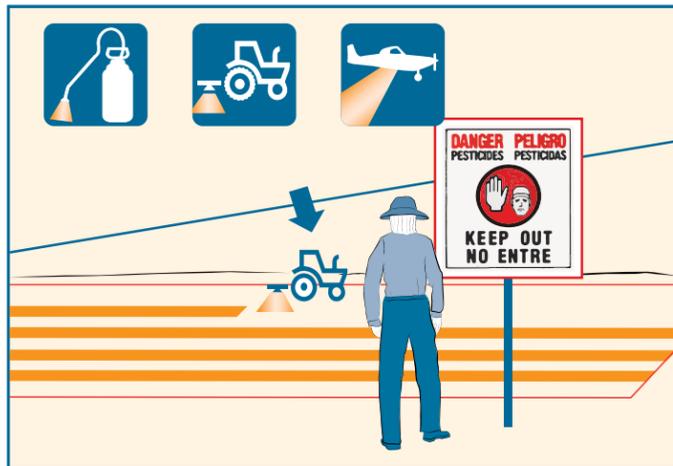
This publication was developed under Cooperative Agreement No. X8-83616301 awarded by the US Environmental Protection Agency to University of California, Davis Extension, in cooperation with Oregon State University. EPA made comments and suggestions to improve its scientific analysis and technical accuracy. However, the views expressed in this document are those of its authors and do not necessarily represent the views and policies of the EPA. EPA does not endorse any products or commercial services mentioned in this publication.



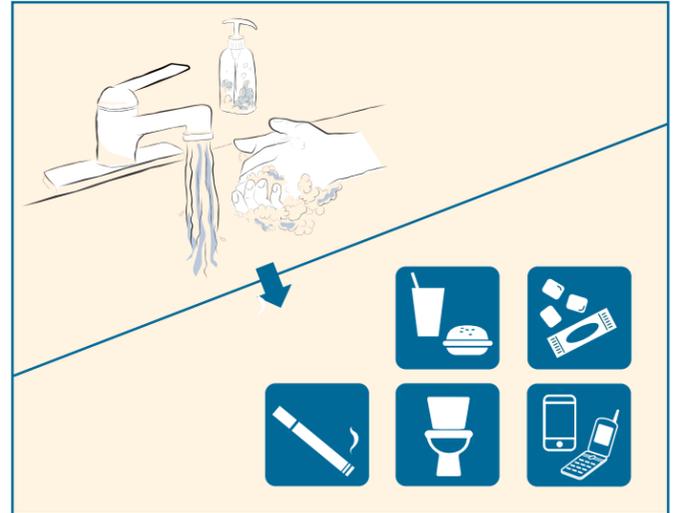
Evite que los pesticidas hagan contacto con su piel o entren en su cuerpo. Los pesticidas pueden estar en muchos lugares. Pueden estar sobre las plantas, dentro de las plantas, en el suelo y en el agua de riego. Los pesticidas pueden ser llevados por el viento desde aplicaciones cercanas. También pueden estar en tractores y otras maquinarias agrícolas. Los pesticidas también pueden encontrarse en lentes protectores, guantes, botas y otros equipos de protección personal usados anteriormente.



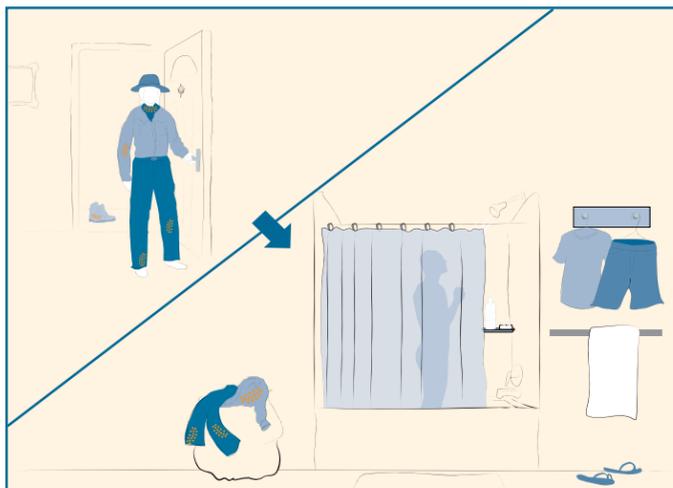
Proteja su cuerpo de los residuos de pesticidas. Use camisas de manga larga y pantalones largos cuando trabaje. Además use zapatos, calcetines y un sombrero o pañuelo.



Manténgase fuera de las áreas tratadas cuando se lo indiquen, y siempre que vea carteles como éste. Aléjese cuando vea que una aplicación de pesticidas está en curso. Los aplicadores deben suspender su trabajo si usted se acerca demasiado.



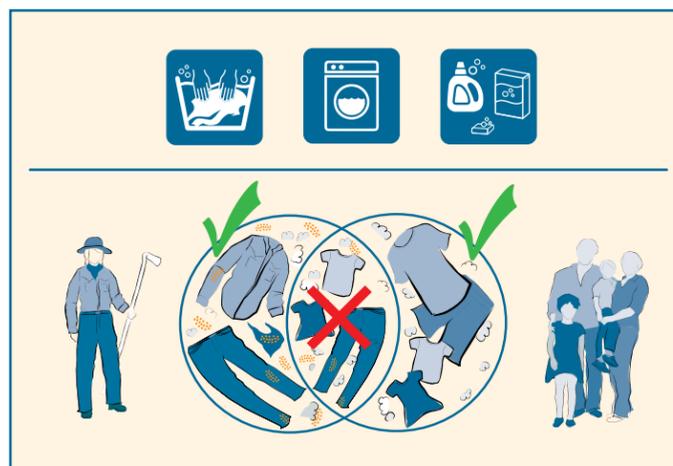
Lávese las manos antes de comer, beber o masticar chicle. Lávese también, antes de fumar, usar el baño o usar su teléfono.



Lávese el cuerpo y el cabello con jabón o champú inmediatamente después del trabajo; luego póngase ropa limpia.



Lávese inmediatamente cuando se derramen o rocíen pesticidas en su cuerpo. Debe haber agua, jabón y toallas cerca. Use el agua limpia más cercana, incluyendo manantiales, arroyos y lagos si están cercanos a usted. Después de eso, lávese el cuerpo y el cabello con jabón o champú lo más pronto posible. Póngase ropa limpia.



Lave su ropa de trabajo antes de volver a usarla. Lávela separada de otra ropa.



Consiga ayuda médica lo más pronto posible si usted cree que los pesticidas le han causado una lesión o enfermedad.

¿Tiene preguntas sobre pesticidas? Llame al 1-800-858-7378 (Centro Nacional de Información de Pesticidas)

OR22S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com