

# OREGON

# MINIMUM WAGE



## MINIMUM WAGE

# \$9.10

per hour beginning January 1, 2014  
through December 31, 2014

### General Working Conditions

**Overtime:** Unless exempt, employees must be paid time and one-half the regular rate of pay for any time worked over 40 hours a week.

**Tips:** Employers may not use tips as credit toward minimum wages owed to an employee.

**Deductions:** Employers may make deductions from wages that are required by law; authorized by a collective bargaining agreement; are for the fair market value of meals and lodging provide for the private benefit of the employee; are for the employee's benefit and are authorized in writing; or for an item in which the employer is not the ultimate recipient and the employee has voluntarily signed an authorization. An itemized statement of deductions made from wages must be provided with each paycheck.

**Time and payroll records** must be kept by employers for at least two years.

**Regular paydays** must be established and maintained. A pay period may not exceed 35 days.

**Meal periods** of not less than 30 minutes must be provided to non-exempt adult employees who work six or more hours in one work period. Ordinarily, employees are required to be relieved of all duties during the meal period. Under exceptional circumstances, however, the law allows an employee to perform duties during a meal period so long as they are paid. When that happens, the employer must pay the employee for the whole meal period.

**Paid rest periods** of at least 10 minutes for adults (15 minutes for minors) must be provided during each four-hour work period or major part of four hours worked. (There are narrow exceptions for adult employees working

alone in retail/service establishments.) Certain employers are required to provide additional rest periods to employees to express milk for a child. With the exception of certain tipped food and beverage service workers, meal and rest periods may not be waived or used to adjust working hours; however, meal and rest period provisions may be modified by the terms of a collective bargaining agreement.

**Final paychecks:** If an employee is fired, the final paycheck is due no later than the end of the first business day after the discharge. If an employee quits with 48 hours or more notice, wages are due the last working day (excluding Saturdays, Sundays and holidays). If an employee quits without at least 48 hours notice, wages are due in five days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) or on the next payday, whichever occurs first. (There are some exceptions. Contact the nearest Bureau of Labor and Industries office for information.)

### Employment of Minors

**Employment certificates:** Employers must have an Employment Certificate, validated by the Bureau of Labor and Industries, before they hire minors. An employer must post the validated certificate in a conspicuous place where all employees can readily see it.

### Working Hours

#### For 14 and 15 year-olds:

##### *When school is in session:*

- Three hours per day on school days
- Eight hours per day on non-school days, 18 hours per week maximum
- Only between the hours of 7 AM and 7 PM
- Working is not allowed during school hours

#### *When school is not in session:*

- Eight hours per day
- 40 hours per week maximum
- From June 1 through Labor Day: 7 AM to 9 PM

#### For 16 and 17 year-olds:

- Any hours
- 44 hours per week maximum

### Working Conditions

**Meal periods:** Meal periods of not less than 30 minutes must be provided to non-exempt minor employees who work six or more hours in one work period.

**Paid rest periods** of at least 15 minutes must be provided during each four hour segment (or major portion) of work time.

**Hazardous/Prohibited Occupations:** Minors may not be employed in dangerous occupations. Contact the Bureau of Labor and Industries for complete information.

**Adequate work** must be provided if the employer requires the minor to report to work. Adequate work means enough work (or compensation in lieu of work) to earn at least one half of the scheduled day's earnings.

**Agricultural Employment:** Special rules apply to minors working in agriculture. Contact the Bureau of Labor and Industries for more information.

# BOLI

### For Additional Information:

Call the nearest office of the Bureau of Labor and Industries.

Eugene..... 541-686-7623	Technical Assistance 971-673-0824
Portland..... 971-673-0761	<a href="http://www.oregon.gov/boli">www.oregon.gov/boli</a>
Salem..... 503-378-3292	TTY: 711

### Or Write:

Bureau of Labor and Industries
Wage and Hour Division
800 NE Oregon #1045
Portland, Oregon 97232-2180

This is a summary of Oregon's laws relating to minimum wage, working conditions and the employment of minors. It is not a complete text of the law.

**PENALTIES:** Willful failure to pay wages due to an employee upon termination may be penalized by continuation of the employee's wages up to a maximum of 30 days.

# SALARIO MÍNIMO



## SUELDO MÍNIMO

# \$9.10

por hora desde el 1 de enero del 2014  
hasta el 31 de diciembre del 2014

## de Oregon

Todos los empleadores deben cumplir con las leyes estatales que regulan el pago de salario mínimo, las horas extras y las condiciones generales de trabajo.

### Condiciones Generales de Trabajo

**Horas extras.** Se le debe pagar a los empleados que no son exentos una vez y media la tasa regular de pago por cualquier tiempo trabajado por sobre 40 horas a la semana.

**Propinas.** Los empleadores no pueden usar las propinas como parte del salario mínimo que deben a sus empleados.

**Deducciones.** Al pagar los salarios, los empleadores pueden hacer deducciones requeridas por ley o autorizadas por un contrato colectivo de trabajo. Además pueden hacer deducciones por el valor equivalente de venta de las comidas o el alojamiento provisto para beneficio privado del empleado; deducciones para beneficio del empleado que el empleado ha autorizado por escrito; y deducciones por artículos si el empleador no es el recipiente del dinero deducido y el empleado ha firmado voluntariamente una autorización. Con cada cheque de pago, los empleados deben recibir un informe detallado de las deducciones que se hicieron de sus salarios.

**Los registros de horas de trabajo y nómina de pagos** se deben mantener por los empleadores por lo menos durante dos años.

**Los días normales de pago** deben estar establecidos y se deben respetar. No puede haber períodos de pago de más de 35 días. Se deben proporcionar **periodos para comidas** por lo menos 30 minutos a los empleados adultos que no están exentos y que trabajan seis o más horas en un periodo de trabajo. Por lo general, el empleado debe ser liberado de todo deber durante este tiempo. Sin embargo, bajo circunstancias limitadas, la ley permite que un empleado trabaja durante el periodo para comidas. Siempre que un empleado trabaja durante el periodo para comidas, el empleador necesita pagar por todo este tiempo.

**Descansos Pagados.** Se debe proveer descansos de 10 minutos para adultos (15 minutos para menores) cada cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas

trabajadas. (Hay algunas excepciones específicas para los empleados adultos que trabajan solos en establecimientos de venta/servicio.) Con excepción de algunos trabajadores que reciben propinas y están empleados como servidores de alimentos o bebidas, no se puede renunciar a los períodos de descanso y para comidas ni se pueden usar para ajustar horas laborales. No se puede renunciar a los períodos de descanso, y no se pueden usar para ajustar las horas de trabajo. No obstante, se pueden cambiar las provisiones para el periodo de descanso para comer y los descansos pagados por medio de un contrato colectivo de trabajo. Algunos empleadores están requeridos a dar períodos de descanso adicionales a sus empleados, sin goce de sueldo, para la extracción de leche para su niño.

Si se despide a un empleado, el **cheque final** se le debe entregar a no más tardar al final del siguiente día comercial después del despido. Si un empleado renuncia con 48 horas o más de anticipación, el sueldo se debe entregar el ultimo dia de trabajo (excluyendo sábados, domingos y feriados). Si un empleado renuncia con menos de 48 horas anticipación, el sueldo se debe pagar a los cinco días (excluyendo sábados, domingos y feriados) o en el próximo dia de pago, lo que ocurra primero. (Hay algunas excepciones. Comuníquese con la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana para recibir más información.)

### Empleo de Menores

**Certificados de Empleo.** Los empleadores deben tener un Certificado de Empleo validado por el Departamento de Trabajo e Industrias para poder dar empleo a menores, y deben exhibir este certificado en un lugar visible para todos sus empleados.

### Horas de Trabajo

**Para jóvenes de 14 y 15 años de edad:**

**Durante el año escolar:**

➤ Tres horas por día los días de clase.

➤ Ocho horas por día los demás días, con un máximo de 18 horas por semana.

➤ Sólo entre las 7 a.m. y las 7 p.m.

➤ Está prohibido trabajar durante las horas de clase.

**Fuera del año escolar:**

➤ Ocho horas por día.

➤ Un máximo de 40 horas por semana.

➤ Del 1º de junio al día del trabajador (Labor Day): de 7 a.m. a 9 p.m.

**Para menores de 16 y 17 años de edad:**

➤ Cualquier hora del día.

➤ Un máximo de 44 horas por semana.

### Condiciones de Trabajo

Se deben proporcionar períodos para comidas de al menos 30 minutos a los empleados que no están exentos y que trabajan seis o más horas en un periodo de trabajo.

Por cada periodo de cuatro horas de trabajo o la mayor parte de cuatro horas, los menores tienen derecho a un periodo de descanso pagado de por lo menos 15 minutos.

**Ocupaciones Prohibidas o Peligrosas.** Está prohibido emplear a menores en **tareas peligrosas**. Llame al Departamento de Trabajo e Industrias para obtener toda la información necesaria.

Si el empleador requiere que el menor se presente a trabajar, debe brindarle **trabajo adecuado**. Trabajo adecuado significa trabajo suficiente (o pago en lugar de trabajo) para que el menor gane por lo menos la mitad de lo que ganaría en un día normal de trabajo.

**Trabajo en la Agricultura.** Hay reglas especiales para los menores que trabajan en la agricultura. Llame al Departamento de Trabajo e Industrias para obtener más información.

### Para Información Adicional:

Llame a la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana: O escriba:

Portland .....	971-673-0761	Eugene.....	541-686-7623	Departamento de Trabajo
Salem .....	503-378-3292	Asistencia Técnica.....	971-673-0824	E Industrias
		www.oregon.gov/boli		División de Horas y Salarios
		TTY: 711		800 NE Oregon #1045
				Portland, Oregon 97232-2180

## BOLI

Este es un resumen de las leyes del Estado de Oregon sobre salario mínimo, condiciones de trabajo, y empleo de menores. No es el texto completo de las leyes.

**SANCIÓN:** La sanción por falta intencional de pago de salarios a un empleado, después de haber sido despedido, puede ser la continuación de los sueldos del empleado hasta un máximo de 30 días.



Oregon

Brad Avakian, Commissioner

# FAMILY LEAVE ACT



## NOTICE TO EMPLOYERS AND EMPLOYEES

The Oregon Family Leave Act (OFLA) requires employers of 25 or more employees to provide eligible workers with protected leave to care for themselves or family members in cases of death, illness, injury, childbirth and adoption.

ORS 659A.150 to 659A.186

### When can an Employee take Family Leave?

Employees can take family leave for the following reasons:

- ⇒ **Parental Leave** during the year following the birth of a child or adoption or foster placement of a child under 18, or a child 18 or older if incapable of self-care because of a mental or physical disability. Parental leave includes leave to effectuate the legal process required for foster placement or adoption.
- ⇒ **Serious health condition leave** for the employee's own serious health condition, or to care for a spouse, parent, child, parent-in-law, grandparent, grandchild or same gender domestic partner with a serious health condition. NOTE: Does not include an employee unable to work due to a compensable Workers Compensation injury.
- ⇒ **Pregnancy disability leave** (a form of serious health condition leave) taken by a female employee for an incapacity related to pregnancy or childbirth, occurring before or after the birth of the child, or for prenatal care.
- ⇒ **Sick child leave** taken to care for an employee's child with an illness or injury that requires home care but is not a serious health condition.
- ⇒ **Bereavement leave** to deal with the death of a family member.
- ⇒ **Oregon Military Family Leave** is taken by the spouse or same gender domestic partner of a service member who has been called to active duty or notified of an impending call to active duty or is on leave from active duty during a period of military conflict.

### Who is Eligible?

To be eligible for leave, workers must be employed for the 180 day calendar period immediately preceding the leave and have worked at least an average of 25 hours per week during the 180-day period.

**Exception 1:** For parental leave, workers are eligible after being employed for 180 calendar days, without regard to the number of hours worked.

**Exception 2:** For Oregon Military Family Leave, workers are eligible if they have worked at least an average of 20 hours per week, without regard to the duration of employment.

### How much Leave can an Employee take?

- ⇒ Employees are generally entitled to a maximum of 12 weeks of family leave within the employer's 12-month leave year.
- ⇒ A woman using pregnancy disability leave is entitled to 12 additional weeks of leave in the same leave year for any qualifying OFLA purpose.
- ⇒ A man or woman using a full 12 weeks of parental leave is entitled to take up to 12 additional weeks for the purpose of sick child leave.
- ⇒ Employees are entitled to 2 weeks of bereavement leave to be taken within 60 days of the death of a covered family member.
- ⇒ A spouse or same gender domestic partner of a service member is entitled to a total of 14 days of leave per deployment after the military spouse has been notified of an impending call or order to active duty and before deployment and when the military spouse is on leave from deployment.

### What Notice is Required?

Employees are required to give 30 days notice in advance of leave, unless the leave is taken for an emergency. Employers may require that notice is given in writing. In an emergency, employees must give verbal notice within 24 hours of starting a leave.

### Is Family Leave Paid or Unpaid?

Although Family Leave is unpaid, employees are entitled to use any accrued paid vacation, sick or other paid leave.

### How is an Employee's job Protected?

Employers must return employees to their former jobs or to equivalent jobs if the former position no longer exists. However, employees on OFLA leave are still subject to nondiscriminatory employment actions such as layoff or discipline that would have been taken without regard to the employee's leave.

#### FOR ADDITIONAL INFORMATION:

Employer Assistance . . . 971-673-0824  
 Portland . . . . . 971-673-0761  
 Eugene . . . . . 541-686-7623  
 Salem . . . . . 503-378-3292

[www.oregon.gov/BOLI](http://www.oregon.gov/BOLI)

BOLI  
 Civil Rights Division  
 800 NE Oregon, #1045  
 Portland, OR 97232  
[bolita@boli.state.or.us](mailto:bolita@boli.state.or.us)

This is a summary of laws relating to Oregon Family Leave Act.

It is not a complete text of the law.

**Employees who have been denied available leave, disciplined or retaliated against for requesting or taking leave, or have been denied reinstatement to the same or equivalent position when they returned from leave, may file a complaint with BOLI's Civil Rights Division.**

December 2013

**THIS INFORMATION MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS LOCATION**



## LEY

## DE LICENCIA FAMILIAR

Brad Avakian, Comisionado



## DE OREGON

AVISO A  
EMPLEADORES Y EMPLEADOS

La Ley de Licencia Familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act: OFLA) requiere que los empleadores que tengan 25 o más empleados otorguen a los trabajadores elegibles licencia protegida para cuidar de su persona o miembros de su familia en caso de muerte, enfermedad, lesión, parto o adopción.

ORS 659A.150 a 659A.186

## ¿Cuándo puede tomar una licencia familiar un empleado?

**Los empleados pueden tomar una licencia familiar por las razones a continuación:**

- ⇒ **Licencia para Padre o Madre** durante el año siguiente al nacimiento o adopción de un hijo(a) o de la adopción o colocación en cuidado temporal de un menor de 18 años o de una persona de 18 años de edad o más si es incapaz de cuidarse a sí misma debido a una discapacidad mental o física. La licencia para padre o madre incluye la licencia para llevar a cabo el proceso legal requerido para una colocación en cuidado temporal o adopción.
- ⇒ **Licencia por condición de salud grave** por la condición grave del propio empleado o para cuidar de un cónyuge, padre o madre, hijo(a), suegro(a), abuelo(a), nieto(a) o pareja doméstica del mismo sexo que sufre de una condición de salud grave. NOTA: No incluye a un empleado que es incapaz de trabajar debido a una lesión recompensable por la Compensación de Trabajadores.
- ⇒ **Licencia de discapacidad por embarazo** (un tipo de licencia por condición de salud grave) tomada por una empleada debido a una discapacidad relacionada al embarazo o parto, que ocurra antes o después del nacimiento de un menor o por cuidado prenatal.
- ⇒ **Licencia por enfermedad de un menor** tomada para cuidar del hijo(a) de un empleado que sufre de una enfermedad o lesión que requiere del cuidado en el hogar, pero que no es una condición de salud grave.
- ⇒ **Licencia por duelo** para lidar con la muerte de un familiar.
- ⇒ **Licencia familiar militar de Oregon** es tomada por el cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo de un miembro del servicio militar quien ha sido llamado al servicio activo o que ha sido notificado sobre un llamado inminente al servicio activo o que está bajo licencia del servicio activo durante un periodo de conflicto militar.

## ¿Quién reúne los requisitos?

Para reunir los requisitos para licencia, los trabajadores deben haber estado empleados por un periodo de 180 días calendario inmediatamente antes de la licencia y haber trabajado como mínimo un promedio de 25 horas a la semana durante el periodo de 180 días.

**Excepción 1:** Para la licencia para padre o madre, los trabajadores reúnen los requisitos después de haber estado empleados por 180 días calendario, sin importar el número de horas trabajadas.

**Excepción 2:** Para la Licencia familiar militar de Oregon, los trabajadores que califican deben trabajar para un empleador como mínimo un promedio de 20 horas a la semana, sin importar la duración del empleo.

## ¿Cuál es la duración de la licencia que puede tomar un empleado?

- ⇒ Por lo general los empleados tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar dentro del año de 12 meses de licencia del empleador.
- ⇒ Una mujer que use la licencia de discapacidad por embarazo tiene el derecho a 12 semanas adicionales de licencia en el mismo año de licencia para cualquier propósito calificable de OFLA.
- ⇒ Un hombre o una mujer que use una licencia para padre o madre de 12 semanas completas tiene el derecho a tomar hasta 12 semanas adicionales para el propósito de licencia por enfermedad de un menor.
- ⇒ Los empleados tienen derecho a 2 semanas de licencia por luto a ser tomada dentro de los 60 días siguientes a la muerte de un familiar cubierto.
- ⇒ Un cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo de un miembro del servicio militar tiene el derecho a un total de licencia de 14 días laborales por despliegue después de que el cónyuge militar haya sido notificado de un llamado inminente u orden al servicio activo antes del despliegue y cuando el cónyuge militar esté en un periodo de licencia del despliegue.

## ¿Qué tipo de aviso es requerido?

Los empleados tienen requerido dar un aviso con 30 días de anticipación a la licencia, a menos que la licencia se tome debido a una emergencia. Los empleadores pueden requerir que el aviso sea entregado por escrito. En caso de emergencia, los empleados deben dar un aviso verbal dentro de las 24 horas de haber empezado una licencia.

## ¿Se remunera la licencia familiar o no?

Aunque la licencia familiar no es con goce de sueldo, los empleados tienen el derecho a usar cualquier licencia por enfermedad u otro tipo de licencia con goce de sueldo o vacaciones con goce de sueldo que hayan acumulado.

## ¿Cómo se protege el trabajo de un empleado?

Los empleadores deben regresar a los empleados a sus trabajos anteriores o a trabajos equivalentes si el puesto anterior ya no existe. Sin embargo, los empleados en licencia de OFLA siguen estando sujetos a medidas de empleo no discriminatorias tales como despido o acción disciplinaria que se hubiera tomado sin importar la licencia del empleado.

## PARA OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL:

Asistencia a empleadores... 971-673-0824  
 Portland ..... 971-673-0761  
 Eugene ..... 541-686-7623  
 Salem ..... 503-378-3292

[www.oregon.gov/BOLI](http://www.oregon.gov/BOLI)

BOLI  
 Civil Rights Division  
 800 NE Oregon, #1045  
 Portland, OR 97232

[bolita@boli.state.or.us](mailto:bolita@boli.state.or.us)

El presente es un resumen de las leyes de Oregon pertinentes a la Ley de Licencia Familiar de Oregon. No es el texto completo de la ley.

Diciembre 2014

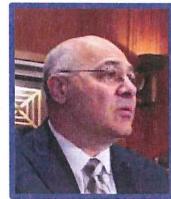
**Los empleados a quienes se les ha negado una licencia, que hayan sido disciplinados o que hayan sufrido represalias por solicitar o tomar una licencia, o a quienes se les haya negado la reintegración al mismo puesto o a uno equivalente cuando regresaron de una licencia pueden presentar una queja ante la División de Derechos Civiles de BOLI.**

**ESTA INFORMACIÓN DEBE SER FIJADA EN UN LUGAR VISIBLE**



# NOTICE

Brad Avakian, Commissioner



## DOMESTIC VIOLENCE, HARASSMENT, SEXUAL ASSAULT OR STALKING PROTECTIONS

**ALL EMPLOYERS WITH 6 OR MORE EMPLOYEES IN OREGON ARE REQUIRED TO PROVIDE REASONABLE LEAVE AND  
**ALL EMPLOYERS IN OREGON ARE REQUIRED TO PROVIDE REASONABLE SAFETY ACCOMMODATIONS FOR VICTIMS  
 OF DOMESTIC VIOLENCE, HARASSMENT, SEXUAL ASSAULT, OR STALKING (DVHSAS).****

### What qualifies as a Reasonable Safety Accommodation?

“Reasonable safety accommodation” may include, but is not limited to, a transfer, reassignment, modified schedule, unpaid leave from employment, changed work telephone number, changed work station, installed lock, implemented safety procedure or any other adjustment to a job structure, workplace facility or work requirement in response to actual or threatened domestic violence, harassment, sexual assault or stalking.

### Who is eligible for Reasonable Safety Accommodation protections under this law?

Any employee who is a victim of DVHSAS, or is the parent or guardian of a minor child or dependent who is a victim of DVHSAS, regardless of how long or how many hours he or she has worked for the employer.

### When may an employee take leave?

#### Employees may take leave for the following purposes:

- To seek legal or law enforcement assistance to ensure the health and safety of the employee or the employee’s minor child or dependent, including preparing for and participating in protective order proceedings or other civil or criminal legal proceedings related to DVHSAS.
- To seek medical treatment for or to recover from injuries caused by DVHSAS to the eligible employee or the employee’s minor child or dependent.
- To obtain or to assist a minor child or dependent in obtaining counseling from a licensed mental health professional related to an experience of DVHSAS.
- To obtain services from a victim services provider for the eligible employee or the employee’s minor child or dependent.
- To relocate or take steps to secure an existing home to ensure the health and safety of the eligible employee or the employee’s minor child or dependent.

#### Is Notice Required?

A covered employer may require that an eligible employee give reasonable advance notice of the employee’s intention to take leave, unless giving the advance notice is not practicable. The covered employer may also require the eligible employee to provide certification that the employee or the employee’s minor child or dependent is a DVHSAS victim.

**Confidentiality:** Any documents or evidence provided as certification of the victim’s status, or information obtained by the employer regarding the need for accommodation or leave, must be kept confidential and may not be released without the express permission of the employee.

#### Paid or Unpaid Leave?

A covered employer is not required to grant leave with pay to an eligible employee. However, an eligible employee may use any vacation, sick or other paid leave that is available during the period of leave. Subject to the terms of any agreement between the eligible employee and the covered employer or the terms of a collective bargaining agreement or an employer policy, the covered employer may determine the order in which paid accrued leave is to be used when more than one type of paid accrued leave is available to the employee.

#### Length of Leave?

A covered employer must allow an eligible employee to take reasonable leave and may only limit the amount of leave if the employee’s leave creates an “undue hardship” on the employer. Undue hardship means a significant difficulty and expense to the organization and includes consideration of the size of the organization and the employer’s critical need for the employee.

For additional information, please call the nearest office of the Bureau of Labor and Industries:

- Employer Assistance: 971-673-0824
- Eugene.....541-686-7623
- Salem.....503-378-3292
- Portland....971-673-0761 Website: [www.oregon.gov/boli](http://www.oregon.gov/boli)

Or Write:

Bureau of Labor and Industries  
 Civil Rights Division  
 800 NE Oregon St Ste. 1045  
 Portland, OR 97232

**It is an unlawful employment practice for a covered employer to refuse to make a reasonable accommodation, discharge, refuse to hire, suspend, retaliate, or discriminate in any manner against an individual because he or she is a victim of DVHSAS.**

January 2014

This is a summary of Oregon’s laws relating to Domestic Violence, Harassment, Sexual Assault, or Stalking Protections. It is not a complete text of the law.

**THIS INFORMATION MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS LOCATION**



## AVISO

Brad Avakian, Comisionado

PROTECCIONES CONTRA VIOLENCIA  
DOMÉSTICA, ACOSO, AGRESIÓN SEXUAL O ACECHO

**TODOS LOS EMPLEADORES CON 6 O MÁS EMPLEADOS EN OREGON ESTÁN OBLIGADOS A BRINDAR LICENCIA RAZONABLE Y TODOS LOS EMPLEADORES EN OREGON ESTÁN OBLIGADOS A BRINDAR MODIFICACIONES DE SEGURIDAD RAZONABLES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, ACOSO, AGRESIÓN SEXUAL O ACECHO (DVHSAS, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).**

## ¿Qué califica como modificación de seguridad razonable?

“Modificación de seguridad razonable” puede incluir, entre otros, un traslado, reasignación, horario modificado, licencia del empleo sin remuneración, cambio de número telefónico del trabajo, cambio de estación de trabajo, instalación de cerradura, implementación de procedimiento de seguridad o cualquier otro ajuste a una estructura laboral, establecimiento laboral o requisito laboral como respuesta a violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho reales o amenazas sobre los mismos. (DVHSAS).

## ¿Quién es elegible para las protecciones de modificación de seguridad razonable bajo esta ley?

Cualquier empleado que es víctima de DVHSAS, o que es padre, madre o tutor legal de un menor o dependiente que es víctima de DVHSAS, sin importar por cuánto tiempo ha trabajado o cuántas horas trabaja para el empleador.

## ¿Cuándo puede tomarse una licencia un empleado?

## Los empleados pueden tomarse una licencia para los propósitos siguientes:

- Para buscar asistencia legal o policial para asegurar la seguridad del empleado o hijo(a) menor o dependiente del empleado, incluyendo prepararse para procedimientos de órdenes de restricción y participar en los mismos u otros procedimientos legales civil o penales relacionados a DVHSAS.
- Para buscar tratamiento médico por lesiones causadas por DVHSAS al empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado o para recuperarse de las mismas.
- Para obtener consejería o asistir a un(a) hijo(a) menor o dependiente para que obtenga consejería de parte de un profesional de salud mental licenciado relacionada a una experiencia de DVHSAS.
- Para obtener servicios de un proveedor de servicios a víctimas para el empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado.
- Para reubicarse o tomar medidas para asegurar un hogar existente para garantizar la salud y seguridad de un empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado.

## ¿Se requiere de aviso?

Un empleador cubierto puede requerir que un empleado elegible proporcione aviso con anticipación razonable sobre las intenciones de un empleado para tomarse una licencia, a menos que dar el aviso con anticipación no sea práctico. El empleador cubierto también puede requerir que el empleado elegible brinde certificación de que el empleado o hijo(a) o dependiente del empleado es víctima de DVHSAS.

**Confidencialidad:** Cualquier documento o comprobante brindado como certificación de la condición de la víctima, así como la información obtenida por el empleador respecto a la modificación o licencia, debe mantenerse confidencial y no se puede divulgar sin el permiso expreso del empleado.

## ¿Licencia remunerada o no remunerada?

Un empleador cubierto no está obligado a otorgar licencia remunerada a un empleado elegible. Sin embargo, un empleado elegible puede usar cualquier licencia de vacaciones, enfermedad u otra licencia remunerada que esté disponible durante el periodo de licencia. Sujeto a lo términos de cualquier acuerdo entre el empleado elegible y el empleador cubierto o los términos de un contrato de negociación colectiva o una política del empleador, el empleador cubierto puede determinar el orden en que se debe usar la licencia acumulada remunerada cuando más de un tipo de licencia acumulada remunerada esté disponible al empleado.

## ¿Duración de la licencia?

Un empleador cubierto debe permitir a un empleado elegible tomar licencia razonable y sólo puede limitar la duración de la licencia si la licencia del empleado crea “dificultades excesivas” para el empleador. Dificultades excesivas significan aprietos y gastos significativos a la organización e incluyen la consideración del tamaño de la organización y la necesidad crítica que el empleador tiene del empleado.

<i>o</i> <i>e</i>	<i>ó</i> <i>a</i>	<i>i</i>	<b>O escriba a:</b> Bureau of Labor and Industries Civil Rights Division 800 NE Oregon St Ste. 1045 Portland, OR 97232
► Asistencia a empleadores: 971-673-0824			
► Eugene.....541-686-7623			
► Salem.....503-378-3292			
► Portland....971-673-0761	Sitio Web: <a href="http://www.oregon.gov/boli">www.oregon.gov/boli</a>		

Es una práctica de empleo ilícita que un empleador cubierto se niegue a hacer una modificación razonable, despida, se niegue a contratar, suspenda, tome represalias o discrimine de cualquier manera a una persona por ser víctima de DVHSAS.

Enero de 2014

e e e  
agres c x

e d ,

ESTA INFORMACIÓN DEBE SER FIJADA EN UN LUGAR VISIBLE

# You have a right to a safe and healthful workplace.

# IT'S THE LAW!

- You have the right to notify your employer or Oregon OSHA about workplace hazards. You may ask Oregon OSHA to keep your name confidential.
- You have the right to request an Oregon OSHA inspection if you believe that there are unsafe and unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- You can file a complaint with the Oregon Bureau of Labor and Industries within 90 days, or with federal OSHA within 30 days, of discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the Oregon Safe Employment Act.
- Anyone who wants to register a complaint about the administration of the Oregon Safe Employment Act can do so by contacting:

**U.S. Department of Labor**  
**OSHA Region X**  
1111 Third Avenue, Suite 715  
Seattle, Washington 98101-3212  
(206) 553-5930

- You have a right to see Oregon OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at the workplace.
- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.
- You have the right to know about hazardous substances used in your workplace.

The Oregon Safe Employment Act of 1973 provides job safety and health protection for workers through the promotion of safe and healthful working conditions throughout the state. The Oregon Occupational Safety and Health Division (Oregon OSHA) of the Department of Consumer and Business Services has the primary responsibility for administering the Act.

Oregon OSHA issues occupational safety and health standards, and its trained safety and health compliance officers conduct job-site inspections to ensure compliance with the Oregon Safe Employment Act.

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

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

Salem Central Office ..... (503) 378-3272

Field Offices:

Bend ..... (541) 388-6066

Eugene ..... (541) 686-7562

Medford ..... (541) 776-6030

Pendleton ..... (541) 276-9175

Portland ..... (503) 229-5910

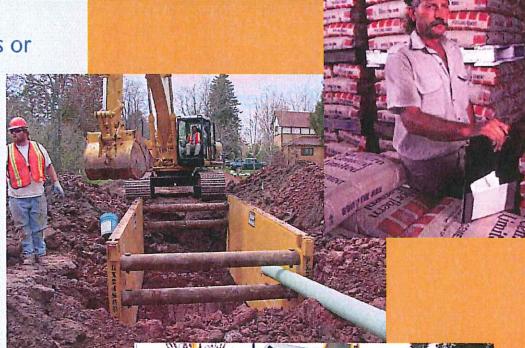
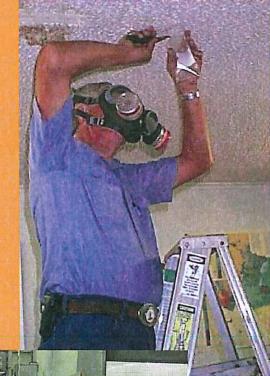
Salem ..... (503) 378-3274

# 1(800) 922-2689

# [www.orosha.org](http://www.orosha.org)



DEPARTMENT OF  
CONSUMER  
BUSINESS  
& SERVICES



**Oregon**  
**OSHA**

**Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.**

# ¡ES LA LEY!

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a OR-OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que OR-OSHA mantenga su nombre confidencialmente.
- Tiene el derecho de solicitar que OR-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.
- Si su empleador lo discrimina por presentar una denuncia sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres o por ejercer sus derechos bajo la Ley de Seguridad en el Trabajo de Oregon, puede presentar una queja con el Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon en un plazo de 90 días, o con la OSHA Federal, en un plazo de 30 días.
- 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 Avenue, Suite 715  
Seattle, Washington 98101-3212  
(206) 553-5930

- Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA le haya emitido a su empleador. Su empleador debe fijar 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.
- Usted tiene derecho a saber acerca de substancias 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 abajo mencionados.

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

**Español:**  
**1-800-843-8086**  
**www.orosha.org**



DEPARTMENT OF  
CONSUMER  
& BUSINESS  
SERVICES

# No smoking within 10 feet



## Please dispose of cigarette butts safely and properly.

Discarding cigarettes on the ground is considered offensive littering under ORS 164.805, subject to 30 days in jail or a \$1,250 fine.

Under Oregon's Smokefree Workplace Law this business is smokefree (ORS 433.835-870, effective January 1, 2009). Smoking is not allowed within 10 feet of building entrances, exits, windows and air intake vents.

### For information and complaints:

1-866-621-6107 or [www.healthoregon.org/smokefree](http://www.healthoregon.org/smokefree)

**Want to quit smoking?**  
1-800-QUIT-NOW or 1-877-2NO-FUME (Español)

**SMOKEFREE**  
**Oregon**