

OREGON
OREGON FAMILY LEAVE ACT (OFLA)



BUREAU OF LABOR AND INDUSTRIES

Oregon

FAMILY LEAVE ACT

Brad Avakian, Commissioner



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, adoption and foster placement.
ORS 659A.150-659A.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, same-gender domestic partner, custodial parent, non-custodial parent, adoptive parent, foster parent, biological parent, step parent, parent in law, parent of same-gender domestic partner, grandparent, grandchild, a person whom the employee is or was a relationship of in loco parentis, biological, adopted, foster or step child of an employee or the child of an employee’s same-gender domestic partner.
- **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.

Exception 3: For compensable Workers Compensation injuries, for certain Workers Compensation injuries involving denied and then accepted claims and for certain accepted claims involving more than one employer.

Exception 4: When an employee is caring for a family member with a serious health condition and the same family member dies, the employee need not requalify with the 25 hour per week average to be eligible for bereavement leave.

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 notice 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 may be 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? Benefits?

- Although Family Leave is unpaid, employees are entitled to use any accrued paid vacation, sick or other paid leave.
- Employees are entitled to group health insurance benefits during family leave as if they continued working.

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

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

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.

This is a summary of laws relating to Oregon Family Leave Act. It is not a complete text of the law.

January 2016

THIS INFORMATION MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS LOCATION

www.complianceassistance.us

OREGON
CARTEL DE SEGURIDAD E HIGIENE DE OREGON OSHA

**¡ES
LA
LEY!**

Conozca sus derechos

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

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

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**



A Division of the
Department of Consumer
and Business Services



- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a Oregon OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar que Oregon OSHA mantenga su nombre confidencialmente.
- Tiene el derecho de solicitar que Oregon OSHA haga una inspección si usted cree que en su lugar de trabajo hay condiciones peligrosas o insalubres. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Tiene el derecho a reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin tener represalias en su contra.
- 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 Ave., Suite 715
Seattle, WA 98101-3212
206-553-5930

- Usted tiene derecho a ver las citaciones que Oregon OSHA haya emitido a su empleador. Su empleador debe 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. Adicionalmente, usted puede pedir el registro de lesiones y enfermedades de su lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho a saber acerca de sustancias peligrosas que se usan en su lugar de trabajo.

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

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

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

Este cartel es gratuito y disponible a través de Oregon OSHA

— Es la Ley —

440-1507-S (10/16/OR-OSHA)

*¡Este cartel debe ser fijado en un lugar donde todos
sus empleados lo puedan ver!
Ley Administrativa de Oregon 437-001-257(2)(a).*

OREGON

DOMESTIC VIOLENCE, HARASSMENT, SEXUAL ASSAULT OR STALKING PROTECTIONS

BUREAU OF LABOR AND INDUSTRIES



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

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

OREGON
LEY DE LICENCIA FAMILIAR DE OREGON

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS



LEY
DE LICENCIA FAMILIAR
DE OREGON

Brad Avakian, Comisionado



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, y colocación en hogares de crianza. 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** del empleado(a), o para cuidar a un cónyuge, pareja doméstica del mismo sexo, padre o madre con o sin custodia, padre o madre adoptivo(a), padre o madre de crianza, padre o madre biológico(a), padrastro, madrastra, suegro(a), padre o madre de la pareja doméstica del mismo sexo, abuelo(a), nieto(a), cualquier persona con la que el empleado actúe en lugar de padre o madre, e hijo(a) ya sea biológico(a), adoptado(a), de crianza, o hijastro(a) del empleado(a) o de la pareja doméstica del mismo sexo.
- **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 lidiar 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.

Excepción 3: Para lesiones aceptadas en el Sistema de Compensación a Trabajadores Lesionados, para ciertas lesiones cuando la queja al Sistema de Compensación a Trabajadores Lesionados fueron primero rechazadas y luego aceptadas, y para ciertas quejas aceptadas cuando involucran a más de un empleador.

Excepción 4: Cuando un empleado(a) está cuidando a un familiar con una condición médica seria, si este familiar fallece, el empleado(a) no tiene que recalificar con un promedio de 25 horas trabajadas por semana para tener derecho a licencia por luto.

¿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 al aviso de 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 empleadores pueden requerir que los empleados den un aviso al empleador 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.

Los empleados tienen el derecho a la continuación del seguro médico durante la licencia médica como si hubieran continuado trabajando.

¿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

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

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.

Enero de 2016

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

OREGON

MINIMUM WAGE LAW WITH REGARDS TO AGRICULTURAL EMPLOYEES

BUREAU OF LABOR AND INDUSTRIES

Brad Avakian, Commissioner



Notice: Agricultural EMPLOYEES

MINIMUM WAGE

Standard: \$9.75 per hour
Portland Metro: \$9.75 per hour
Nonurban Counties: \$9.50 per hour

Your Rights Under Oregon's Minimum Wage Law and Child Labor Law

SPECIAL EXEMPTIONS APPLY TO AGRICULTURAL WORKERS

Minimum Wage

Employees of agricultural employers must be paid at least the minimum wage for the region in which the employer is located:

The “**Standard**” rate applies to the following counties, with the exception of those areas located within the urban growth boundary of a metropolitan service district: Benton, Clackamas, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Multnomah, Polk, Tillamook, Wasco, Washington, and Yamhill.

The rate for “**Portland Metro**” includes areas located within the urban growth boundary of a metropolitan service district.

The rate for “**Nonurban Counties**” applies to the following counties: Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, and Wheeler.

Employees who do not perform more than 50% of their work in a pay period at the employer’s permanent fixed business location in Oregon must be paid at least the minimum wage rate for the region in which the employee performs work.

Exemptions

Agricultural employers are not required to pay minimum wage to the following:

- Members of the employer’s immediate family.
- Local hand harvest or pruning workers who are paid on a piece rate basis and who worked fewer than 13 weeks in agriculture during the preceding calendar year.

- Workers 16 years of age or under who are paid the same piece rate as workers over 16 years of age.
- Workers mainly engaged in the range production of livestock.
- Hand harvest and pruning workers who are paid on a piece rate basis and who worked for an employer who, during any quarter of the previous calendar year, did not use more than 500 piece-rate work days* of agricultural labor.

*Piece-rate-work-day means any day when an employee (except immediate family of the employer) performs any agricultural labor on a piece-rate basis for at least one hour.

Overtime

Employees of agricultural employers are exempt from overtime.

Meals and Rest Periods

Meal periods of not less than 30 minutes must be provided to employees who work six or more hours in one work period. Under certain exceptional circumstances an adult employee may receive less than 30 continuous minutes, relieved of all duties, however, the employer must pay for the entire 30 minutes.

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. Certain employers are required to provide additional rest periods to employees to express milk for a child.

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. Agricultural employees who are exempt from minimum wage (see above) are also exempt from rest and meal periods.

Child Labor

Minors under 18 years of age may work in non-hazardous farm jobs outside of school hours. Minors 14 to 18 years of age who operate power driven farm machinery or ride in or on machinery must obtain a certificate of training and the employer must obtain an employment certificate. Employers must obtain a permit to employ minors under the age of 14.

Enforcement

The Bureau of Labor and Industries may take legal action to recover unpaid wages, penalties and costs. Employers may be assessed civil penalties of up to \$1,000 per violation for violation of these laws. The employer is prohibited from discriminating against employees or discharging employees who file complaints or take part in the Bureau’s investigation.

Federal Law

When state and federal laws differ, the law providing more protection to employees or setting the higher standard applies.



For Additional Information

Bureau of Labor and Industries
Wage and Hour Division
800 NE Oregon Street #1045
Portland, Oregon 97232-2180
(971) 673-0761

Salem..... (503) 378-3292

Eugene..... (541) 686-7623

TTY: 711

Online: www.oregon.gov/boli • Email: whdscreener@boli.state.or.us

This is a summary of Oregon minimum wage and child labor laws which satisfies posting requirements. This is not a complete text of the laws.

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY SEE IT

OREGON
MINIMUM WAGE LAW WITH REGARDS TO AGRICULTURAL EMPLOYEES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

Brad Avakian, Comisionado



Atención: **Empleados**
AGRICOLAS

SALARIO MINIMO

Estándar: \$9.75 por hora
Área Metropolitana de Portland: \$9.75 por hora
Condados No Urbanos: \$9.50 per hora
(Véase las descripciones de las regiones por debajo.)

Estos son sus derechos según
las leyes de salario mínimo y
de
empleo de menores de Oregon

**HAY EXENCIONES
ESPECIALES PARA
LOS TRABAJADORES
AGRICOLAS**

Salario mínimo

Los empleados de los empleadores agrícolas deben ser pagados por lo menos el salario mínimo de la región en la que se encuentra el empleador:

La tasa "**Estándar**" se aplica a los siguientes condados, con la excepción de aquellas áreas localizadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano: Benton, Clackamas, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Multnomah, Polk, Tillamook, Wasco, Washington, e Yamhill.

La tasa "**Área Metropolitana de Portland**" se aplica a las áreas ubicadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano.

La tasa "**Condados No Urbanos**" se aplica a los siguientes condados: Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, y Wheeler.

A los empleados que no realizan más del 50% de su trabajo en un período de pago en el lugar de negocio fijo permanente del empleador en Oregon se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que el empleado realiza el trabajo.

Exenciones

Empleadores agrícolas no son requeridos de pagar el salario mínimo a los siguientes:

- Miembros inmediatos de la familia del patrón.
- Trabajadores locales que cosechan a mano o que podan y que son pagados por pieza o contrato y que trabajaron menos de 13 semanas en la

agricultura en el año calendario anterior.

- Trabajadores de 16 años o menos quienes son pagados el mismo precio por pieza que trabajadores mayores de 16 años.
- Trabajadores mayormente ocupados en la producción de ganado en el campo.
- Trabajadores que cosechan a mano o que podan y que son pagados por pieza o contrato y trabajaron por un patrón que, durante cualquier trimestre del año calendario anterior no usó más de 500 días laborales de pieza o contrato* en trabajo agrícola.

*Día laboral de pieza o contrato, significa cualquier día cuando un empleado (con la excepción de familiares inmediatos del patrón) trabaja en trabajo agrícola por pieza o contrato, y por lo menos una hora.

Sobre tiempo

Empleadores agrícolas están exentos de pagar sobre tiempo.

Períodos de comida y descanso

Se deben proporcionar periodos para comidas de al menos 30 minutos a los empleados que trabajan seis o más horas en un periodo de trabajo. Bajo ciertas circunstancias excepcionales un empleado adulto puede recibir menos de 30 minutos continuos, liberado de todo deber, sin embargo, el empleador debe pagarle al empleado por los 30 minutos completos.

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. No se puede renunciar a los periodos de descanso, y no se pueden usar para ajustar las horas de trabajo.

Algunos patrones están requeridos a dar periodos de descanso adicionales a sus empleadas, para la extracción de leche para sus niños.

No obstante, se pueden cambiar las provisiones para el período de descanso para comer y los descansos pagados por medio de un contrato colectivo de trabajo. Si las leyes del salario mínimo no aplican a un trabajador agrícola (como está explicado arriba) entonces el trabajador no es permitido los períodos de comida y descanso

Empleo de menores

Menores menos de 18 años de edad pueden trabajar en trabajos agrícolas que no son designados peligrosos, fuera de las horas escolares. Menores de 14 a 18 años que trabajan en maquinaria con fuerza mecánica o que pasean o montan en tal maquinaria, necesitan obtener un certificado de entrenamiento, y el patrón necesita obtener un certificado de empleo. Los empleadores deben obtener un permiso de trabajo para emplear a los menores de menos de 14 años de edad

Cumplimiento

El Departamento de Trabajo e Industrias puede tomar acción legal para recubrir sueldo no pagado, multas y costos. Patrones pueden recibir multas hasta \$1,000 por cada violación de estas leyes. El patrón es prohibido discriminar contra de empleados o despedir empleados que registran una queja, o que toman parte en la investigación del departamento

Leyes federales

Cuando las leyes estatales o federales difieren, la ley que provee más protección para los trabajadores o que da más derechos, será la aplicable.

Para información adicional

Departamento de Trabajo e Industrias
División de Salario y Hora
800 NE Oregon Street #1045
Portland, Oregon 97232-2180
(971) 673-0761
En línea: www.oregon.gov/boli • Email: whdscreener@boli.state.or.us

Salem..... (503) 378-3292

Eugene..... (541) 686-7623

TTY: 711

Este es un resumen de
leyes del estado de Oregon
referente al sueldo mínimo
y el empleo de menores, en
cumplimiento con los
requisitos de aviso. No es
texto completo de la ley.

ESTA INFORMACION SE DEBE EXHIBIR EN UN LUGAR VISIBLE

OREGON

PROTECCIONES CONTRA VIOLENCIA DOMESTICA, ACOSO, AGRESION SEXUAL O ACECHO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS



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.

Para obtener información adicional, favor de llamar a la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana:

- ▶ Asistencia a empleadores: 971-673-0824
- ▶ Eugene.....541-686-7623
- ▶ Salem.....503-378-3292
- ▶ Portland....971-673-0761 Sitio Web: www.oregon.gov/boli

O escriba a:

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

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

Enero de 2014

Éste es un resumen de las leyes de Oregon pertinentes a las protecciones por violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho. No es un texto completo de la ley.

ESTA INFORMACIÓN DEBE SER FIJADA EN UN LUGAR VISIBLE

OREGON
SAFETY & HEALTH

**IT'S
THE
LAW!**

Know your rights

**You have a
right to a safe
and healthful
workplace**

- 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 or unhealthy conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- You have the right to report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- 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 Ave., Suite 715
Seattle, WA 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. Additionally, you may request the workplace injury and illness log.
- You have the right to know about hazardous substances used in your workplace.

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

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



A Division of the
Department of Consumer
and Business Services



440-1507 (10/16/OR-OSHA)

Display this poster where all your workers can see it!
Oregon Administrative Rule 437-001-0275(2)(a).

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.

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



OREGON
SMOKE FREE WORKPLACE LAW

NO SMOKING OR VAPING

WITHIN 10 FEET



Under Oregon's Indoor Clean Air Act this business is smoke, aerosol and vapor free (ORS 433.835-870, effective January 1, 2016). Smoking, aerosolizing or vaporizing of inhalants is not allowed within 10 feet of building entrances, exits, windows, accessibility ramps and air intake vents.

For information and complaints:

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

Want to quit smoking?

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

SMOKEFREE
oregon

OREGON
STATE MINIMUM WAGE

BUREAU OF LABOR AND INDUSTRIES



OREGON
MINIMUM WAGE RATES
Effective July 1, 2017 to June 30, 2018



Brad Avakian, Commissioner

An employer shall pay an employee no less than the minimum wage rate for the region in which the employer is located. (See region descriptions below.)

Standard:	\$10.25 per hour
Portland Metro:	\$11.25 per hour
Nonurban Counties:	\$10.00 per hour

All employers must comply with state laws regulating payment of minimum wage, overtime and general working conditions.

Regions

The “**Standard**” rate applies to the following counties, with the exception of those areas located within the urban growth boundary of a metropolitan service district: Benton, Clackamas, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Multnomah, Polk, Tillamook, Wasco, Washington, and Yamhill.

The rate for “**Portland Metro**” includes areas located within the urban growth boundary of a metropolitan service district.

The rate for “**Nonurban Counties**” applies to the following counties: Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, and Wheeler.

Employer Location

Employers are required to pay their employees at least the minimum wage rate in effect for the region where the employer is located. Employees who perform more than 50% of their work in a pay period at the employer’s permanent fixed business location in Oregon must be paid at least the minimum wage rate for the region in which the employer’s business is located. Employees who make deliveries as a part of their job and who start and end their workday at the employer’s permanent fixed business location must be paid at least the minimum wage rate for the region in which the employer’s business is located. Employees who do not perform more than 50% of their work in a pay period at the employer’s permanent fixed business location in Oregon must

be paid at least the minimum wage rate for the region in which the employee performs work.

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 or, for domestic workers residing in the home of the employer, over 44 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 provided 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 records must be kept by employers for at least two years. **Payroll records** must be kept by employers for at least three 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 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 entire 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: When an employee is discharged by an employer or the employee and employer mutually agree to the termination, 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 on 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.)

Domestic Service Employment: Special rules apply to persons employed as domestic workers. Contact the Bureau of Labor and Industries for more information.

Employees may be eligible for the **Earned Income Tax Credit (EITC or EIC)**, a benefit for working people with low to moderate income, particularly those with children. EITC reduces the amount of tax owed and may provide a refund. Visit these websites for additional information about how to qualify:

Federal: <https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit>

Oregon: <https://www.oregon.gov/DOR/programs/individuals/Pages/credits.aspx>

For Additional Information

Contact the Bureau of Labor and Industries:

Online: www.oregon.gov/boli • Email: whdscreeener@boli.state.or.us

Eugene 541-686-7623 Technical Assistance for Employers Program: 971-673-0824
Portland 971-673-0761 TTY: 711
Salem 503-378-3292

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.

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

THIS INFORMATION MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS LOCATION

OREGON
STATE MINIMUM WAGE

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS



SALARIOS MINIMOS de Oregon
Desde el 1° de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018



Brad Avakian, Comisionado

Un empleador debe pagar a un empleado no menos que el salario mínimo para la región en la que se encuentra el empleador. (Véase las descripciones de las regiones por debajo.)

Estándar: \$10.25 por hora
Área Metropolitana de Portland: \$11.25 por hora
Condados No Urbanos: \$10.00 por hora

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.

Regiones

La tasa "Estándar" se aplica a los siguientes condados, con la excepción de aquellas áreas localizadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano: Benton, Clackamas, Clatsop, Columbia, Deschutes, Hood River, Jackson, Josephine, Lane, Lincoln, Linn, Marion, Multnomah, Polk, Tillamook, Wasco, Washington, e Yamhill.

La tasa "Área Metropolitana de Portland" se aplica a las áreas ubicadas dentro del límite de crecimiento urbano de un distrito de servicio metropolitano.

La tasa "Condados No Urbanos" se aplica a los siguientes condados: Baker, Coos, Crook, Curry, Douglas, Gilliam, Grant, Harney, Jefferson, Klamath, Lake, Malheur, Morrow, Sherman, Umatilla, Union, Wallowa, y Wheeler.

Lugar del empleador

Los empleadores están obligados a pagar a sus empleados por lo menos el salario mínimo vigente para la región donde se encuentra el empleador. A los empleados que realizan más del 50% de su trabajo en un periodo de pago en el lugar de negocio fijo permanente del empleador en Oregon se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que se encuentra el negocio del empleador. A los empleados que efectúan entregas como parte de su trabajo y que comienzan y terminan su jornada laboral en el lugar de negocio fijo permanente del empleador se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que se encuentra el negocio del empleador. A los empleados que no realizan más del 50% de su trabajo en un periodo de pago en el lugar de negocio fijo permanente del empleador en Oregon se les debe pagar al menos el salario mínimo para la región en la que el empleado realiza el trabajo.

Condiciones generales de trabajo

Horas extras. Se les 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 o, para los trabajadores domésticos que residen en el hogar del empleador, más de 44 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 tiempo se deben mantener por los empleadores durante al menos dos años. **Los registros de nómina** deben ser mantenidos por los empleadores durante al menos tres años.

Días normales de pago deben ser establecidas y mantenidas. Un periodo de pago no podrá exceder de 35 días.

Períodos de comida de no menos de 30 minutos deben ser proporcionados a los empleados no exentos 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 trabaje durante el periodo para comidas. Siempre que un empleado trabaja

durante el periodo para comidas, el empleador necesita pagar por todo este tiempo

Períodos de descanso pagado de por lo menos 10 minutos para adultos (15 minutos para los menores de edad) se presentarán durante cada periodo de trabajo de cuatro horas o mayor parte de cuatro horas trabajadas. (Hay excepciones limitadas para los empleados adultos que trabajan solos en los establecimientos de venta/servicios). Algunos empleadores están obligados a proporcionar periodos de descanso adicionales a los empleados para extraer la leche para un niño. Con excepción de algunos trabajadores que reciben propinas y están empleados como servidores de alimentos o bebidas, no se puede renunciar a los periodos de descanso y para comidas ni se pueden usar para ajustar horas laborales; Sin embargo, las provisiones de comida y periodo de descanso podrán ser modificadas por los términos de un acuerdo de negociación colectiva.

El cheque final: Cuando un empleado es despedido por un empleador o el empleado y el empleador se acuerdan mutuamente a la terminación, el cheque de pago final debe pagarse a más tardar al final del primer día de negocio después de la terminación. Si un empleado renuncia con 48 horas o más de anticipación, los salarios se debe entregar el último día 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 día 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.)

Personal doméstico: Se aplican normas especiales a las personas empleadas como trabajadores domésticos. Póngase en contacto con el Departamento de Trabajo e Industrias para obtener más información.

Empleados pueden ser elegibles para recibir el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo (EITC o EIC, por sus siglas en inglés). El EITC es un crédito tributario para trabajadores de ingresos bajos a moderados. Para obtener más información sobre los requisitos de elegibilidad para recibir el EITC, visite los sitios de Internet:

Federal: <https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit>

Oregon: <https://www.oregon.gov/DOR/programs/individuals/Pages/credits.aspx>

Para Información Adicional:

Póngase en contacto con el Departamento de Trabajo e Industrias

En línea: www.oregon.gov/boli • Email: whdscreeener@boli.state.or.us

Eugene 541-686-7623 Asistencia Técnica para Empleadores: 971-673-0824

Portland 971-673-0761 TTY: 711

Salem 503-378-3292

SANCIONES: 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.

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.

ESTA INFORMACION SE DEBE EXHIBIR EN UN LUGAR VISIBLE