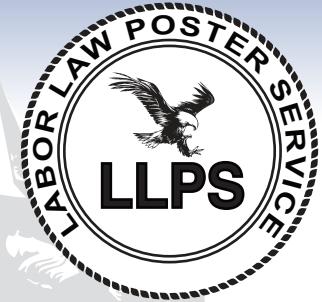


2011

Estado De Oregon Requisitos Sobre La Conlocación De Afiches (AVISOS)

LABORLAWPOSTERSERVICE.COM • PARA REORDENAR LLAME (AL NÚMERO GRATIS 877-321-4144)



DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

SALARIO MINIMO DE OREGON

**SUELDO MÍNIMO
\$8.50**

POR HORA EL 1 DE ENERO DEL 2011
HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011

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 equitativo 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** de al 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 empleado 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. 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 último día de trabajo (excluyendo sábados, domingos y feriados). Si un empleado renuncia con menos de 48 horas de 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.)

PARA INFORMACIÓN ADICIONAL:

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

Medford.....541-776-6270

Eugene.....541-686-7623

Portland.....971-673-0761

Salem.....503-378-3292

Asistencia Técnica971-673-0824

O escriba:

Departamento de Trabajo

E Industrias

División de Horas y Salarios

800 NE Oregon #1045

Portland, Oregon 97232-2180

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS

ATENCIÓN: EMPLEADOS AGRICOLAS

ESTOS SON SUS DERECHOS SEGÚN

LAS LEYES DE SALARIO MÍNIMO Y DE EMPLEO DE MENORES DE OREGON

HAY EXCEPCIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS

SUELDO MÍNIMO

\$8.50

POR HORA DESDE EL
1 DE ENERO DEL 2011 HASTA EL
31 DE DICIEMBRE DEL 2011

La ley de Oregon requiere que el salario mínimo se ajuste anualmente a la inflación al 30 de septiembre de cada año para el siguiente año calendario.

SUELDO MÍNIMO Requisitos: Empleados que trabajan para patrones agrícolas serán pagados por lo menos el sueldo mínimo a menos que sean exentos.

EXENCIONE

Patrones no son requeridos de pagar el sueldo 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 menores de 16 años quienes son pagados el mismo precio por pieza que trabajadores mayores de 16 años.
- Trabajadores mayormente ocupados en pastizal de ganado.
- 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 uso más de 500 días laborales de pieza o contrato* en trabajo agrícola.

SOBRE TIEMPO

PERÍODOS DE DESCANSO

Empleadores agrícolas son exentos de pagar sobre tiempo.

- Si el día de trabajo tiene seis horas o más, debe haber un período de descanso para comer de 30 minutos, durante el cual el empleado debe estar libre de toda responsabilidad. Si el empleado no puede estar libre de toda responsabilidad debido al tipo o circunstancias del trabajo, entonces se le debe pagar por el período de descanso para comer. El horario de estos descansos es flexible y depende de la duración del día de trabajo.
- 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. 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 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 menores de 18 años 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 registrar el certificado de empleo.

CUMPLIMIENTO

El Departamento de Trabajo e Industrias puede tomar acción legal para recubrir sueldo no pagado, multas y costos. Patrones pueden recibir multas hasta \$1000 por cada violación respecto a menores. El patrón es prohibido de discriminar entre empleados o de 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.

INFORMACIÓN

Llame o escriba:

Departamento de Trabajo e Industrias Salem.....(503) 378-3292

División de Horas y Salarios

800 NE Oregon Street #1045

Portland, Oregon 97232-2180

(971) 673-0761

www.oregon.gov/boli

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

Medford.....(541) 776-6270

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 información es disponible en un formato alternativo.

ESTE ANUNCIO SE DEBE FIJAR EN UN LUGAR VISIBLE A LOS EMPLEADOS

AVISO DE CUMPLIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

(Regulado por la División de Compensación de los Trabajadores de DCBS)

¿Quién debe fijar este aviso?

Todos los empleadores con uno o más trabajadores.

La División de Compensación de los trabajadores emite este aviso después de recibir el "Contrato de Garantía" del asegurador. Los empleadores que no reciben el aviso o que solicitan un duplicado, deben llamar a la División de Compensación de Trabajadores.

Para mayor información, comuníquese con:

Workers' Compensation Division

Employer Compliance

503-947-7815

888-877-5670

<http://www.cbs.state.or.us/wcd/>

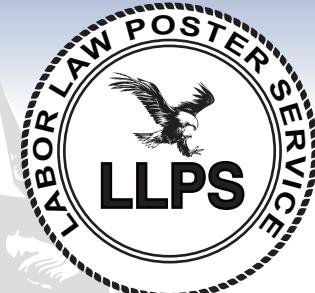
Siguiendo al Estatuto Regulado de Oregon §656.056, todos los empleadores sujetos exhibirán en forma visible en sus lugares de trabajo y en un número suficiente de lugares y de forma razonable para informar a sus trabajadores sobre el hecho, avisos impresos... estableciendo que ellos están sujetos a [Decreto de Compensación de los Trabajadores]..."

[Fije prueba de cobertura de Compensación de Trabajadores aquí]

2011

Estado De Oregon Requisitos Sobre La Conlocación De Afiches (AVISOS)

LABORLAWPOSTERSERVICE.COM • PARA REORDENAR LLAME (AL NÚMERO GRATIS 877-321-4144)



DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS LEY DE LICENCIA POR RAZONES DE FAMILIA DE OREGON

**AVISO A
EMPLEADORES Y
EMPLEADOS**

LA LEY DE LICENCIA POR RAZONES DE FAMILIA DE OREGON, APROBADA POR LA LEGISLATURA EN 1995, EXIGE QUE LOS EMPLEADORES CON 25 Ó MÁS EMPLEADOS OTORGUEN A SUS TRABAJADORES LICENCIA PROTEGIDA DE SU TRABAJO PARA QUE PUEDAN CUIDAR DE SÍ MISMOS O DE MIEMBROS DE SU FAMILIA EN CASOS DE ENFERMEDAD, LESIÓN, NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

**¿CUÁNDO PUEDE
UN EMPLEADO
TOMAR LICENCIA
POR RAZONES DE
FAMILIA?**

- Los empleados pueden tomarse una Licencia por Razones de Familia por los siguientes motivos:
 - Licencia paterna durante el año posterior al nacimiento de un hijo o la adopción o ubicación en cuidado de crianza de un niño menor de 18 años, o de un joven de 18 años o mayor si éste es incapaz de cuidar de sí mismo debido a una incapacidad mental o física. Asimismo, se puede tomar también una licencia paterna para efectuar los trámites legales necesarios para la ubicación en el cuidado de crianza o adopción de un niño.
 - Licencia por condición médica grave debido a la condición médica grave del empleado mismo, o para cuidar a su cónyuge, padre, madre política, abuelos, nietos o pareja del mismo género que padezca de una condición médica grave.
 - Licencia por incapacidad por embarazo (forma de licencia por condición médica grave) que se toma una empleada por padecer de una incapacidad como resultado de su embarazo o alumbramiento, que ocurra antes o después del nacimiento del niño, o para el cuidado prenatal.
 - Licencia por enfermedad de un hijo que el empleado se toma para cuidar a un hijo enfermo o lesionado que exija de atención en casa pero no se trata de una condición médica grave.
 - OJO! No incluye a los empleados que no pueden trabajar debido a un accidente de trabajo cuyo reclamo sea aceptado por la aseguradora.

**¿QUIÉN ES
ELEGIBLE?**

- Para poder tomarse una licencia, los empleados deben haber trabajado los 180 días calendarios anteriores a la licencia, y en la mayoría de los casos, deberán de haber trabajado además 25 horas a la semana en promedio durante este período de 180 días.
- Los trabajadores pueden tomarse una licencia paternal después de haber estado empleados 180 días calendarios, independientemente del número de horas trabajado a la semana.

**¿CUÁNDO TIEMPO
DE LICENCIA PUEDEN
TOMARSE LOS
EMPLEADOS?**

- Por lo general los empleados tienen derecho a 12 semanas de licencia por razones de familia dentro del año de 12 meses según lo determinado por el empleador.
- Las mujeres que usen la licencia por incapacidad por embarazo tienen derecho a 12 semanas de licencia adicionales en el mismo año para cualquiera de los fines amparados por la Ley de Licencia por Razones de Familia de Oregon.
- La persona - hombre o mujer - que use sus 12 semanas de licencia paternal tiene derecho a 12 semanas adicionales de licencia por enfermedad de un hijo.

**¿QUÉ TIPO DE AVISO
SE REQUIERE?**

- Los empleados deben avisar 30 días antes del comienzo de la licencia, a menos que se la tome por una emergencia. Los empleadores pueden requerir que el aviso se dé por escrito. En caso de una emergencia, los empleados deben dar aviso verbal dentro de 24 horas de haber comenzado la licencia..

**¿ES PAGADA ESTA
LICENCIA?**

- Aunque la licencia por razones de familia no es pagada, los empleados tienen derecho a todos los días acumulados de vacaciones, de enfermedad, o de cualquier otra licencia que sea pagada.

**¿CÓMO SE PROTEGE EL
TRABAJO DEL
EMPLEADO DURANTE
LA LICENCIA?**

- Los empleadores deben permitir que los empleados vuelvan a su puesto anterior o a un puesto equivalente si el cargo anterior ya no existe. No obstante, los empleados que tomen la licencia de la Ley de Licencia por Razones de Familia de Oregon (OFLA) estén sujetos a reglas de empleo no discriminatorias, tales como ser despedido temporalmente o medidas disciplinarias que se podrían haber tomado sin tener en consideración la licencia del empleado.

Lláme a la oficina más cercana del Departamento de Trabajo e Industrias:

Eugene 541-686-7623 Medford 541-776-6270

Portland 503-731-4200 Salem 503-378-3292

Web Site: www.oregon.gov/boli Ayuda para el Empleador.... 971-673-0824

O escribe a:

Bureau of Labor and Industries
Civil Rights Division
800 NE Oregon #32
Portland, Oregon 97232

Los empleados a quienes se haya disciplinado, negado la licencia familiar, o contra quienes se haya tomado represalias por solicitar o tomar la licencia, o a quienes se haya negado la reubicación en el mismo cargo o en otro equivalente al volver o al solicitar una queja ante la División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industrias

ESTA INFORMACION SE DEBE EXHIBIR EN UN LUGAR VISIBLE.

AVISO DE SEGURO DE EMPLEO

(Forma 11) (Regulado por el Departamento de Empleo)

¿Quién debe fijar este aviso?

Los empleadores con una nómina de por lo menos \$1000 en un cuarto de calendario y los empleadores con uno o más trabajadores durante las diferentes 18 semanas en año calendario.

El Departamento de Empleo automáticamente envía este aviso después que se establece una cuenta o se reabre una, y los empleadores pueden ordenar un duplicado si es necesario. Cuando se ordena un duplicado, los empleadores deben tener su número de identificación de negocios listo cuando llaman.

Para mayor información, comuníquese con:
Employment Department
Unemployment Insurance Tax Unit
Forms Hotline: 503-947-1488, Option 3

Siguiendo al Estatuto Revisado de Oregon §657.260, cada empleador fijará y mantendrá las declaraciones impresas que conciernen a dichas regulaciones o a tales temas como el director puede prescribir por regulación en lugares accesibles para los individuos que se encuentran a servicio del empleador..."

[Fije prueba de seguro de empleo aquí]

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 lugares 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:

Español:

1-800- 922-2689

WWW.OSHA.ORG

Department of Consumers & Business Services

ESTE CARTEL DEBE SER FIJADO EN UN LUGAR DONDE TODOS SUS EMPLEADOS LO PUEDAN VER

Ley Administrativa de Oregon 437-001-257 (2)(a).

Officinas
Bend.....(541) 388-6066
Eugene(541) 686-7562
Medford(541) 776-6030
Pendleton(541) 276-9175
Portland(503) 229-5910
Salem(503) 378-3274

LA LEY DE OREGON DE NO FUMAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

INCLUYENDO LA ZONA AFUERA LIBRE DE HUMO DE 10-PIES.

El Fumar Adentro No Es Permitido

La Ley de Oregon de No Fumar En El Lugar de Trabajo (ORS 433.835-870, efectivo el 1 de enero de 2009) protege empleados y clientes del humo de segunda mano. Requiere que casi todos los lugares de trabajo y salas de descanso de empleados sean de no fumar.

La extensión de la ley aplica a cualquier negocio o organización que tiene un empleado o más o es abierto al público. El fumar no es permitido en ningún lugar encerrado no importando el tipo de ventilación.

Límites en el Fumar Afuera

La ley también protege trabajadores, clientes y visitantes de respirar humo de segunda mano mientras entran el negocio o respiran aire de afuera por medio de una ventana o un sistema de ventilación.

El fumar no es permitido entre 10 pies de una entrada, salida, ventana o una rejilla de ventilación. La ley establece la zona de 10 pies como un estándar mínimo.

Porque la Ley es Importante

Humo de segunda mano causa enfermedad del corazón, cáncer de los pulmones, y pobre salud respiratoria. En acuerdo con el Cirujano General, no hay ningún nivel seguro de exposición al humo de segunda mano. La Ley de No Fumar en el Lugar de Trabajo asegura de que todos los residentes de Oregon pueden trabajar en un ambiente seguro y más saludable.

Como Cumplir con la Ley

Es fácil! Negocios necesitan:

- Prohibir fumar en el lugar de trabajo y dentro de 10 pies de la entrada, salidas, ventanas y rejillas de ventilación.
- Colocar carteles a cada entrada que provean noticia de que fumar es prohibido dentro de 10 pies. Carteles están disponibles por medio de Oregon Tabacco Education Clearinghouse en www.healthoregon.org/smokefree.

Hacer Cumplir con la Ley

La ley pone la responsabilidad de mantener un ambiente de no fumar en los dueños de negocios. Individuales quienes fuman no serán citadas por haber fumado adentro o afuera un negocio.

- La División de Salud Pública de Oregon se dirige a las quejas y a ayudar a los dueños de negocios cumplir con la ley.
- Dueños de negocios quienes no son dispuestos a cumplir con la ley pueden ser multadas hasta \$500 por día, pero no más de \$2,000 en un periodo de 30 días por empleador.
- Si un dueño de negocio quiere apelar una citación, la citación proveerá información en como hacerlo.

Ayudando los que Fuman a Parar

Ayuda empleados y clientes dejar de fumar para siempre.

La Linea de Oregon de Parar el Tabaco ofrece gratis, amigable y confidencial entrenamiento y materias. Los que llaman pueden ser elegibles para recibir parches de nicotina o chicle gratis.

1-800-QUIT-NOW (784-8669)

1-877-2NO-FUME (Español)

1-877-777-6534 (TTY)

Para más información sobre la ley o para presentar una queja

www.healthoregon.org/smokefree

Llamar gratis 1-866-621-6107

La Proveniencia de Tabaco y Programas Educativos
División de Salud Pública
800 NE Oregon Street, Suite 730
Portland, OR 97232