



Where Life is Sweet

HISPANIC ADVISORY COMMITTEE

Council Chambers, 180 NE 2nd Street

January 21, 2025 at 7:00 PM

AGENDA

Bienvenidos a Todos Presentes – Gracias por Participar y Asistir
Welcome to All Present – Thanks for Attending and Providing Your Input

1. LLAMAR LA REUNIÓN A ORDEN – CALL MEETING TO ORDER

- A. Sesión de establecimiento de objetivos- No se aceptarán comentarios públicos en esta junta - Goal setting session- Public comment will not be taken at this meeting.

2. MOCIÓN PARA APROBAR ACTAS DE LA REUNION - MOTION TO APPROVE MINUTES

- A. Minutos de la junta de Noviembre - Minutes of the November Meeting

3. NUEVOS ASUNTOS - NEW BUSINESS

- A. Presentación del Courte Municipal - Municipal Court Presentation
- B. Sesión de Establecimiento de Objetivos del Comité para 2025 - 2025 Committee Goal Setting Session

4. ÚLTIMOS COMENTARIOS - CLOSING COMMENTS

- A. Del Comite | From Committee
- B. Representantes de los Estudiantes | Student Representatives
- C. De Representantes de la Ciudad | From City Representatives

5. PRÓXIMA REUNIÓN - NEXT MEETING

- A. Martes, 18 de Febrero a las 7pm. El Lunes es Día Festiva de Los Presidentes. - Tuesday, February 18th at 7pm. Monday is Presidents Day Holiday.

6. REUNIÓN TERMINADO - MEETING ADJOURNED

**** AMERICANS WITH DISABILITIES ACT NOTICE****

Please contact Hermiston City Hall, 180 NE 2nd Street, Hermiston, OR 97838 (Phone No. 541-567-5521) at least 48 hours prior to the scheduled meeting time if you need an accommodation. TTY and TDD users please call Oregon Telecommunications Relay Service at 1-800-735-2900 or 711.



Hispanic Advisory Committee Minutes

November 18, 2024

Chair Alberto Munoz opened the Meeting at 7:00pm. Present were Jesse Roa (arrived at 7:04pm) and Jessica De La Cruz. Jose Garcia was excused. Also present were City Recorder Lilly Alarcon-Strong and Student Advisors Sarahi Gutierrez, Aviana Navejar, and Jeannine Heredia. Councilors Maria Duron and Roy Barron were not present. The pledge of allegiance was given.

Meeting Minutes

Jessica moved and Alberto seconded to approve the minutes of the October meeting. Motion carried unanimously.

HEROS Sports Complex at EOTEC

Adam Huxoll with HEROS Sports Complex gave information on what the HEROS Sports Complex is, who is involved, and asked HAC for ideas on ways the Hispanic community can be more involved and aware of the complex and fundraising efforts.

Committee members spoke regarding specific Mexican and Guatemalan groups who regularly host tournaments and possible contact information for both groups, as well as providing HEROS information to promoters in Tri-Cities as there is a large Hispanic population that would most definitely benefit from having another venue to use.

Legal Aid Services Information

Brenda Flores from Legal Aid Services, gave information (attached) regarding services they provide to low-income individuals and families at the Pendleton office, including: housing, employment, consumer law, family and individual rights, and farm-worker programs. They do not offer immigration assistance but can refer persons to immigration attorneys. Brenda spoke regarding helping people recognize their rights, regardless of their documentation status, so they don't go through injustices; and also letting people know that they don't need to be afraid to make a report as reporting can also be made confidentially.

Committee members asked what HAC can do to help with this issue. Brenda suggested perhaps hosting a Presentation Night and encouraging the community to attend so Legal Aid Services can provide information and answer questions. This is something that is beneficial for the community and brings in hundreds of people, so hosting it in a larger venue would be ideal.

Public Announcement of HAC Committee Opening

Alberto announced that there is a HAC opening for position #1 for the remaining 3-year term ending June 30, 2026 as Mark Gomolski resigned. Anyone interested is encouraged to apply. More information on this opening and all other City Committee openings and applications can be found on the City's website.

Closing Comments

Public Comments

Sanjuanita De La Cruz- Arrellano- asked for information on who to call for landlords who do not maintain rental which pose a health risk to tenants, such as a leaking roof and mold.



Hispanic Advisory Committee Minutes

November 18, 2024

Virgina Rome-Garcia, Hermiston- Encouraged the public to attend the MLK Peace Walk on January 20, 2025 at City Hall from 11am to 2pm.

Committee Comments

All committee members spoke regarding their attendance and the great event at EOTEC for Dia de Los Muertos.

Jessica spoke regarding Euvalcree's Toys for Tots program, Thanksgiving meal for low-income families and individuals, Hermiston High School Resource Fair, and Umatilla/McNary Heights Posada.

Alberto spoke regarding the great job Hermiston High School did with their Trunk-or-Treat.

Youth Representatives

Jeaninne and Rebecca spoke regarding the Turkey Trott, High Schools food drive and selling T-shirts which will go to the Christmas Express Program.

City Representatives

Lilly spoke on the following:

- New FOG (Fats, Oils, and Grease) Program
- City Chats- Alberto also attended one of the Chats today
- The Council's acceptance of the Bureau of Justice National Court Grant Award and the positive impact this will have on the Municipal Court and public in general
- Christmas Express Program
- Tree Lighting Celebration and showed other events on the Hermistonlive.com calendar

Next Meeting

Next Meeting: Tuesday, January 21st at 7:00pm at City Hall Council Chambers, as Monday is MLK Holiday. The Committee does not meeting in December.

Meeting Adjourned at 7:57pm.



365 SE 3rd Street,
Pendleton, OR 97801
 541-966-1426
 503-981-5292
 brenda.flores@lasoregon.org
 fb.com/LASOProgramaCampesinos

Brenda Flores
 Paralegal/Outreach
 (She/Her)

All workers have rights.



365 SE 3rd Street,
Pendleton, OR 97801
 541-966-1426
 503-981-5292
 brenda.flores@lasoregon.org
 fb.com/LASOProgramaCampesinos

Brenda Flores
 Trabajadora Comunitaria
 (Ella)

Todos los trabajadores tienen derechos.



Adam Huxoll
 Producer

The Swanson Insurance Group, LLC
 PO Box 24, Hermiston, OR 97838
 541-667-7218
 541-667-7363
 800-520-6501
 adam@swansoninsgroup.com
 www.swansoninsgroup.com

HAGA VALE SUS DERECHOS

Section 2, Item A.

AYUDA LEGAL GRATIS Y CONFIDENCIAL

2024/2025



¡Todos los trabajadores SIEMPRE tienen el derecho a que se les pague correctamente y a TIEMPO sin importar su estatus legal! Ayudamos a los trabajadores agrícolas a hacer valer sus derechos.

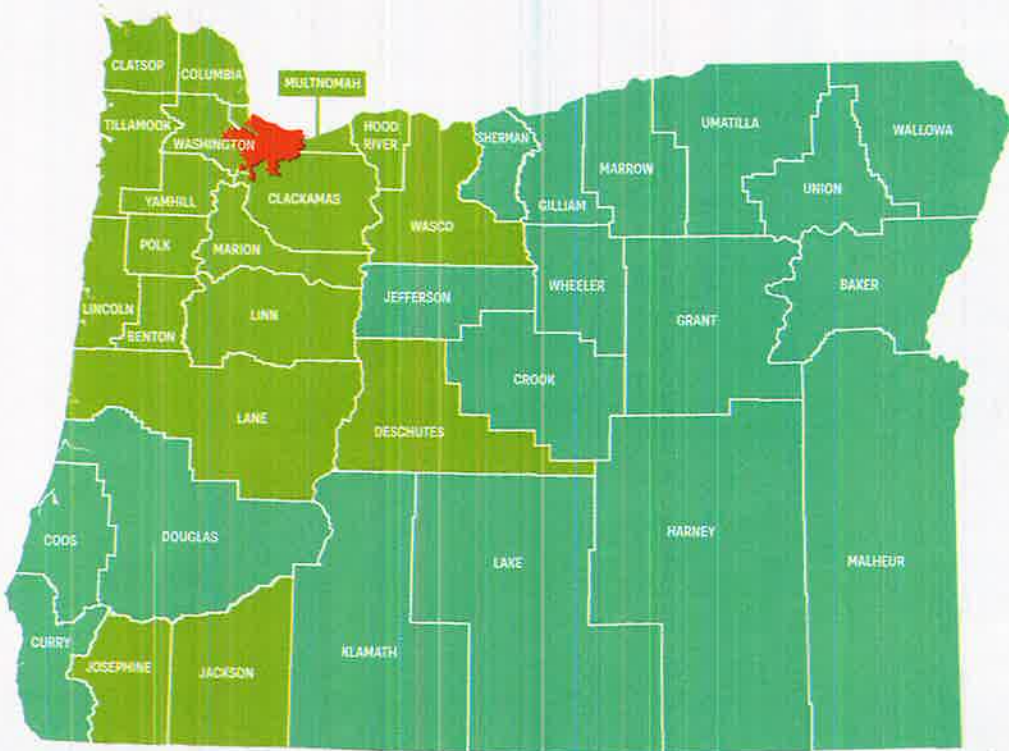
Page 4 of 35

DERECHOS sobre SALARIO:

Generalmente los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo, incluso cuando trabajan por pieza o por proyecto. En Oregon, el salario mínimo aplicable depende del condado que trabaja.

A partir del **1 de julio de 2024**, el salario mínimo de Oregon aumentará a:

- **\$13.70** en condados rurales
- **\$14.70** en condados estándares
- **\$15.95** en el área metropolitana de Portland



El mapa muestra las zonas aproximadas que se consideran condados estándares, metropolitana de Portland y condados rurales.

Las personas que trabajan cubiertas por una orden de trabajo H-2A deben ganar al menos \$19.25 por hora durante el periodo del contrato en 2024.

Tabla de Contenido

¡PROTEJA SUS DERECHOS SALARIALES!

Anote:

- información sobre su empleador, supervisores y contratistas
- donde trabaja cada día y que hace
- los días y horas que trabaja y cualquier tiempo de descanso o lonche que recibió cada día

Mantenga pruebas que incluyan:

- información de contacto de sus compañeros de trabajo
- mensajes de texto con el supervisor
- mensajes de Facebook/WhatsApp
- fotos de cheques/recibos de pago
- fotos de la vivienda y del lugar donde estás trabajando
- notas de cualquier maltrato

Puedes utilizar el mapa de su teléfono para localizar el lugar en el que has trabajado.



- 2 Salario mínimo
- 4 Licencias de trabajo o ausencias protegidas
- 7 Protecciones contra el CALOR
- 8 Trabajadoras Embarazadas o Lactantes
- 9 Compensaciones de Trabajadores Lastimados
- 10 Protecciones contra el Acoso Sexual
- 12 OSHA | Creando un Lugar de Trabajo Libre de Riesgos y Peligros
- 14 Comité de Seguridad
- 16 Pesticidas
- 18 Condiciones del Trabajo
- 19 Condiciones de la Vivienda Agrícola
- 20 Protecciones contra el HUMO de Incendios Forestales
- 21 Derecho a Recibir Pago de Tiempo y Medio
- 22 La industria de la marihuana
- 25 El Derecho a Rechazar Trabajo Peligroso
- 26 Derechos de los Trabajadores Que Trabajan Conforme a Contratos H-2A
- 28 Impuestos
- 29 Recursos Comunitarios
- 32 Información de Contacto

Licencias de trabajo o ausencias protegidas

Es importante que los trabajadores tomen un tiempo libre para cuidar de su bienestar físico y mental. Existen leyes tanto estatales como federales que protegen el derecho de un trabajador a tomar ciertos tipos de licencia laboral para hacerlo.

Section 2, Item A.

Estos son algunos de los principales tipos de licencia disponibles aquí en Oregón:

Tipo de licencia Cuando lo puede tomar

Tiempo de enfermedad

El tiempo por enfermedad es un tiempo libre en el trabajo que puede utilizar para cuidar de usted o de un miembro de su familia que tiene una enfermedad, lesión u otra condición de salud (incluida la atención preventiva).

Algunos ejemplos son:

- Tomar un descanso cuando estén enfermos o sus hijos están enfermos.
- Tomar tiempo libre para citas médicas o de consejero.
- Tomar un tiempo libre después de que un miembro de la familia haya fallecido.

OFLA/FMLA

La licencia OFLA y FMLA es de hasta 12 semanas de ausencia laboral para el tratamiento de su propia condición médica grave o la de un miembro de su familia.

Algunos ejemplos son:

- Licencia parental: un padre puede tomarse un tiempo libre por el nacimiento, la adopción o la colocación en hogares de guarda de un niño.

- Licencia por condición de salud grave: disponible para su propia condición de salud grave o para cuidar a un miembro de la familia.
- Permiso por duelo: hasta 2 semanas de permiso tras el fallecimiento de un familiar.

Permiso Pagado de Oregón

Esta nueva protección es similar a OFLA/FMLA, pero proporciona licencia remunerada durante el tiempo fuera del trabajo necesario para la afección médica grave o permiso de seguridad.

Algunos ejemplos son:

- Para cuidar de sí mismo y/o de su hijo si usted y/o su hijo son sobrevivientes de violencia doméstica
- Para cuidar su mismo o de

un familiar que tiene una afección de salud grave

- Cuidar y formación de lazos con él o la bebé después de, nacimiento, adopción

No se requiere prueba de estatus migratorio para acceder a estos tipos de licencia. Puede aplicar con SSN u ITIN.

Puede presentar una solicitud en línea a través del Departamento de Empleo de Oregón para obtener una licencia pagada en Oregón.



Cosas importantes que debes a recordar acerca de tomar una licencia protegida

Propósito calificativo de la licencia protegida: Puede resultar difícil saber si una determinada condición médica o un tipo de miembro de la familia podría calificar para cada uno de estos tipos de protecciones. Es importante que hable con un abogado u organización legal confiable para ayudarlo a evaluar su situación individual y determinar qué licencia está disponible.

Protecciones contra represalias: la ley de Oregón dice que es en contra de la ley si un empleador toma medidas adversas contra un trabajador por usar las salidas protegidas.

Ejemplos de represalias: perder su trabajo, un recorte salarial, pérdida de horas o ser trasladado a un puesto menos deseable.

Plazos para reclamaciones: Para hacer cumplir cualquiera de estas protecciones contra represalias por tomar una licencia, se debe presentar un reclamo legal antes de que pase la fecha límite para el reclamo. Muchos de estos tipos de reclamaciones tienen un plazo de un año. Esto significa que es importante buscar ayuda de inmediato para preservar sus derechos legales.

Mejores prácticas para utilizar la licencia: Siempre es mejor solicitar una licencia previsible lo antes posible y notificar al empleador sobre una licencia inesperada lo antes posible.

No todos los empleadores y empleados están sujetos a estas protecciones. El siguiente cuadro muestra algunos de los requisitos de elegibilidad para cada protección, en general:

Section 2, Item A.

Algunos requisitos de elegibilidad	Permiso Pagado de Oregon	Ley de Licencia Familiar de Oregón OFLA	Ley de licencia médica y familiar FMLA	Licencia por enfermedad en Oregón
¿Qué trabajadores califican?	Trabajadores que trabajan para cualquier empleador excepto federal o tribal gobiernos que ganaron más de \$ 1,000 en salarios el anterior año	Trabajadores que trabajan para empleadores con 25 o más empleados	Trabajadores que trabajan para empleadores con 50 o más empleados y todo público empleadores	Todos los empleados son elegibles para protegido tiempo de baja por enfermedad no remunerada
¿Cuánto necesita trabajar un trabajador antes de que se aplique esta protección?	No se requiere tiempo de trabajo para la licencia pagada, pero debe haber trabajado 90 días para tener empleo protección (regreso a la posición)	180 días	12 meses	90 días antes de usarla
¿Cuántas horas debe haber trabajado un trabajador para tener derecho a la licencia?	N/A	25 horas/ semana en los últimos 180 días. No se aplica a la licencia parental.	1,250 horas en los 12 meses anteriores	usualmente 1 hora de enfermedad ganado por cada 30 horas de trabajo
¿Cuánto se le paga a un trabajador durante este permiso?	Esta licencia es remunerada. El pago varía según el salario semanal promedio del empleado. El pago puede ser de hasta el 100% para trabajadores de menores ingresos.	Esta es una licencia no remunerada.	Esta es una licencia no remunerada.	Hay licencia pagada para empleadores con 10 o más empleados (6 o más en Portland) El pago es el 100% del salario regular.
¿Cuánto tiempo puede estar de baja un trabajador?	Hasta 12 semanas en un período de un año y hasta 14 semanas en un período de un año*	Hasta 12 semanas en un período de un año y hasta 36 semanas en un período de un año*	Hasta 12 semanas en un período de un año y hasta 26 semanas en un período de un año	40 horas en un período de un año. *Anota que la ley va a cambiar el 1 de julio



Protecciones contra el CALOR



HAY REGLAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES a causa del calor, generalmente aplican a CUAQUIER lugar de trabajo, adentro o afuera.

Cuando el índice de calor **es igual o más de 80 grados Fahrenheit**, en general el empleador debe dar:

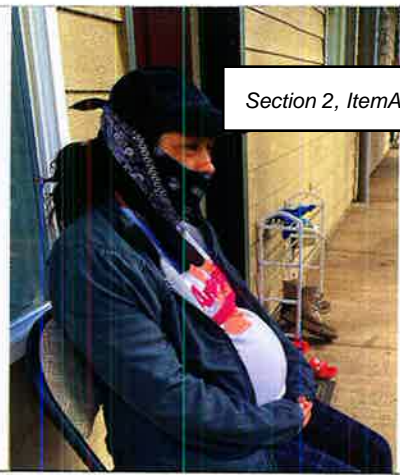
- Sombra para los descansos que necesite

- Amplia oportunidad de beber agua fresca o fría
- Suficiente agua: al menos 32 onzas por trabajador por hora
- Entrenamiento

Cuando el índice de calor **es igual o más de los 90 grados Fahrenheit**, generalmente los empleadores deben:

- Monitorear a los trabajadores en busca de Signos de Enfermedades relacionadas con el calor
- Tener procedimientos médicos y un sistema de comunicación
- Tener un Plan de Prevención: al menos 10 minutos de descanso por cada 2 horas de trabajo

Trabajadoras Embarazadas o Lactantes:



Las trabajadoras tienen derecho a recibir modificaciones razonables relacionadas con el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada. Es importante de tener una conversación con su empleador sobre las posibilidades.

Por ejemplo, una modificación razonable puede incluir:

- Pausas más frecuentes para descansar, beber agua, ir al baño o comer
- Pausas para lactancia
- Cambio temporal a un trabajo menos pesado o peligroso
- Ayuda con algunos trabajos
- Modificación de horarios de trabajo o asignaciones de trabajo

Si necesita una adaptación en el trabajo, informe al supervisor, mayordomo o patrón (si es posible hacerlo en presencia de un testigo o por escrito). En algunos casos, su empleador puede solicitar una nota médica.

Su empleador debe intentar de hacer modificaciones para ayudarlo, pero en algunos casos puede que no sea posible. Si

se le niega su solicitud, es importante preguntar la razón y hacerlo en presencia de un testigo o por escrito. Anotar o pedir que a otra persona anote lo que dice su empleador. También puede hablar con un abogado.

La mayoría de los trabajadores agrícolas tiene el derecho de tomar descansos para la extracción de leche materna durante dieciocho meses tras el nacimiento. Su empleador debe proporcionar un lugar privado (que no es un baño) cerca de su sitio de trabajo para la extracción. Usted puede traer una enfriadora para mantener la leche fría.

La discriminación por motivos del embarazo (o una condición médica relacionada) es ilegal. La ley también prohíbe represalias o venganza por pedir una adaptación razonable.

Compensaciones de Trabajadores Lastimados:

Seguridad en el lugar de trabajo

LOS TRABAJADORES PUEDEN PRESENTAR REPORTES al empleador, o al comité de seguridad o al departamento de Salud y Seguridad de Oregón (OSHA) de Oregón cuando los empleadores:

- Piden a los trabajadores que utilicen maquinas insegura
- Dan transporte inseguro
- Piden a los trabajadores que trabajen a una velocidad insegura
- Piden a los trabajadores que levanten el exceso de peso (que puede causar un accidente o una lesión)

Nuestras oficinas pueden ayudar a los trabajadores agrícolas y trabajadores forestales hacer estos tipos de reporte con Oregón OSHA.

Los trabajadores tienen derechos de rechazar a realizar trabajos peligrosos que puede causarle grave peligro o causarle la muerte, o lesiones graves como equipo inseguros o productos químicos tóxicos u otros factores ambientales.

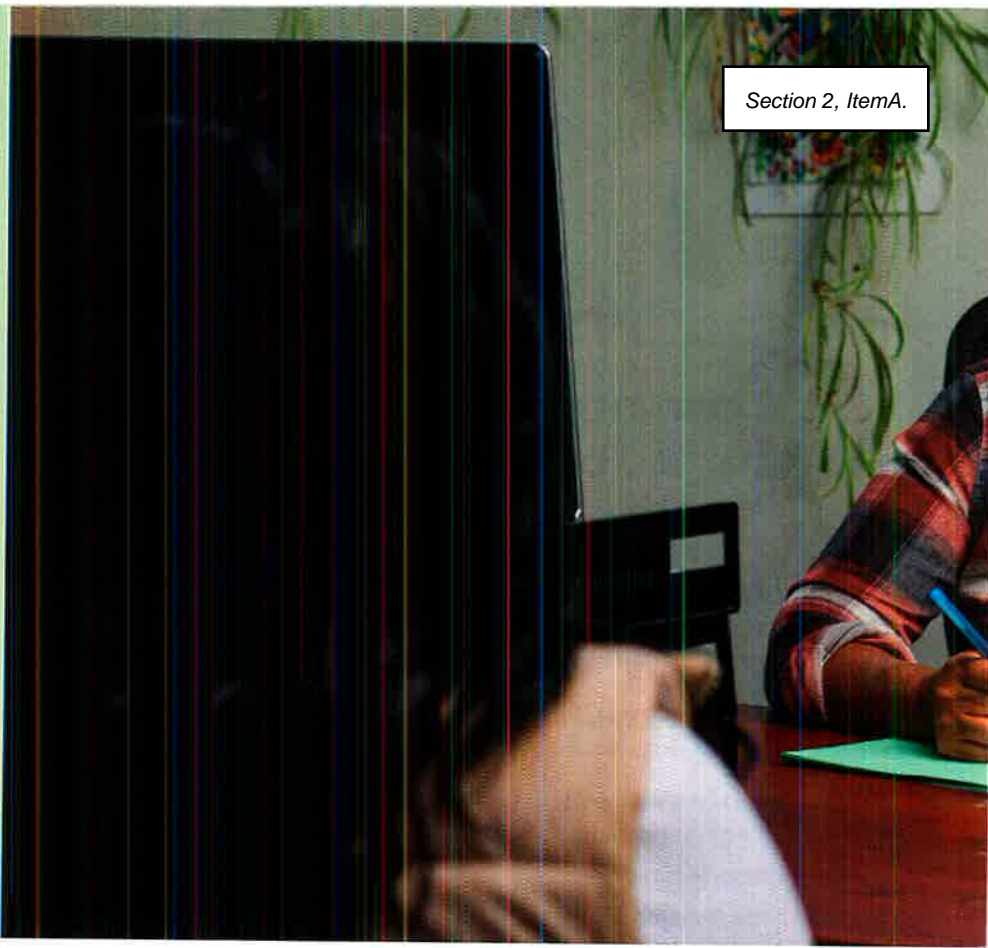
Los trabajadores lesionados en

el trabajo suelen presentar un reclamo de compensación. Si su reclamo fue aceptado los beneficios cubrirá los gastos médicos y pueden pagar parcialmente a los trabajadores por el tiempo que los médicos dicen que usted debe estar fuera del trabajo. Es importante de recibir tratamiento médico si lo necesitas, y hablar con un abogado/abogada que especialice en compensaciones de trabajadores lastimados.

Si usted se lastima en el trabajo:

- Informe al empleador sobre la lesión inmediatamente
- Guarde prueba del informe
- Obtenga atención médica y dígame al médico que ocurrió en el trabajo
- Pida al empleador que presente el formulario 801
- Asegúrese de que haya presentado el reclamo de compensaciones para trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a estar seguro en el trabajo.



Protecciones contra el Acoso Sexual:

“En el lugar del trabajo”

Las leyes laborales de Oregón protegen su derecho a trabajar en un lugar libre de acoso y hostigamiento.

El acoso sexual es una de las formas de discriminación de género. De manera general, el acoso sexual se describe como avances no deseados o insinuaciones, favores sexuales u otras conductas en contra su voluntad o sin su consentimiento. Sin embargo, el “hostigamiento” no tiene que ser de naturaleza física. El hostigamiento también incluye comentarios sexuales ofensivos. El acoso sexual puede ser dirigido hacia cualquier persona sin importar orientación sexual, género o edad.



Las personas que experimentan acoso pueden sentirse de distintas formas: miedo, inseguridad, incomodidad o muchas otras cosas. Sepa que no hay una forma correcta de sentirse.

Lo importante es saber que no es su culpa:

- El acoso sexual nunca es aceptable.
- Usted tiene apoyo.
- Usted tiene opciones para defenderse cuando esto ocurre.
- El acoso sexual en el trabajo es ilegal.

Si usted está sufriendo acoso en su trabajo:

- Comuníquese de forma clara con el hostigador, que su comportamiento no es deseado (si es posible, hágalo en presencia de un testigo).

- Informar al supervisor, mayordomo o patrón sobre el problema y presentar una queja verbal o escrita (si es posible, hágalo en presencia de un testigo); su queja no tiene que ser formal.
- Busque atención de salud.
- Mantener un diario escrito sobre los actos y hechos que incluyan las fechas o si no puede escribir, puede grabar un diario.

Las consecuencias del acoso sexual pueden incluir:

- Tristeza
- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Frustración
- Pérdida de autoestima
- Desmotivación
- Inseguridad
- Afecta relación con familia y amigos

¡Al proporcionar apoyo a sus compañeros de trabajo y sus miembros de su familia cuando ellos le piden ayuda es muy importante y válida a las personas, si puede, hágalo! ¡Una palabra de apoyo ayudará mucho a alguien!

Si los problemas continúan o si desea más información, puede consultar con un abogado para que le ayude. Nuestras oficinas ayudan con estos tipos de casos.

OSHA

Creando un Lugar de Trabajo Libre de Riesgos y Peligros

TENER UN LUGAR DE TRABAJO seguro es crucial para un buen ambiente laboral. A veces las preocupaciones de los trabajadores sobre riesgos y peligros no las aborda adecuadamente el empleador, aunque las comunica a supervisores, comités de seguridad y gerencia. Esto puede aumentar la posibilidad de que alguien se lastime o enferme. Lamentablemente, cada año tenemos accidentes severos y fatales que surgen en la agricultura y muchos de estos accidentes e incidentes, pueden ser evitados.

Cuando las preocupaciones no son atendidas por su empleador, acuda a una agencia estatal como Oregón OSHA. Esta agencia estatal regula las leyes de salud y seguridad laboral, realizando consultoría e inspecciones para garantizar el cumplimiento de estas normativas. La función de esta agencia es apoyar en la creación de un ambiente de trabajo más sano y saludable.

Cuando un trabajador o trabajadora hace una queja de salud y seguridad, Oregón OSHA evalúa la información para determinar si justifica una inspección en persona o simplemente una advertencia. Se puede presentar una queja directamente a la agencia o con



la ayuda de un representante, incluso puede ser por teléfono, lo que sea más conveniente para usted. Usted también puede buscar el apoyo de una organización o de una oficina de servicios legales para apoyar con su queja, o representación en su caso.

Es sumamente importante proveer detalles sobre:

- el riesgo o peligro,
- como la naturaleza,
- la magnitud del problema,
- la ubicación y
- cualquier información relevante, es fundamental para una evaluación adecuada.

Adicionalmente es importante decidir si presentar la queja de manera **confidencial, anónima o con nombre propio**, considerando las ventajas y desventajas de cada opción y, si es necesario, buscar asesoramiento legal.

La ventaja y desventaja de archivar una queja anónima es que ni la agencia ni el empleador sabrá su nombre, pero lamentablemente no podrán comunicarse con usted si tienen dudas o preguntas para llevar a cabo la inspección. Además, no estaría informado sobre los resultados de la inspección. Si es confidencial, puede ser un poco más difícil si más tarde necesita un reclamo por represalias, si su empleador toma acciones adversas en contra de usted por quejarse sobre salud y seguridad en el trabajo.



Por último, poner su nombre identifica quien es usted y puede crear más protección en contra de una represalia, aunque no lo garantiza. Si toman acciones adversas en contra de usted, sería más fácil de traer una demanda de discriminación por represalia.

Después de recibir la queja, Oregón OSHA determina si es necesario llevar a cabo una inspección. En caso afirmativo, la inspección se realiza sin previo aviso al empleador. Durante la inspección, se pueden entrevistar a trabajadores para verificar las alegaciones.

Es ilegal que un empleador tome represalias contra un trabajador por reportar problemas de salud y seguridad, ya sea internamente o ante Oregon OSHA.

Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos. Es un trabajo en equipo incluyendo el empleador y usted como trabajador, y a veces, la única manera es archivar estas quejas. Es fundamental hacer valer estos derechos.



Comité de Seguridad

LOS TRABAJADORES DE LA AGRICULTURA desempeñan un trabajo arduo y peligroso que requiere crear un ambiente sano y seguro para los trabajadores. **En Oregon, las reglas establecen que, si un empleador tiene más de 10 trabajadores en un lugar, debe tener un comité de seguridad en el lugar de trabajo.** Adicionalmente, los empleadores deben asegurarse de que los

trabajadores que no hablan o leen inglés, entiendan la información que se les provee.

¿Qué es un comité de seguridad?

Un comité de seguridad es un grupo de personas representando a los trabajadores y la gerencia para abordar temas de salud y seguridad en el trabajo para prevenir enfermedades y accidentes. Es una manera de

presentar sus preocupaciones e inquietudes de salud y seguridad en el trabajo. Estos son algunas de las obligaciones para un comité efectivo:

- El número de miembros en el comité depende del número de trabajadores.
- Más de 10 trabajadores, el comité debe tener por lo menos a cuatro miembros.
- Representación igual de trabajadores y representantes de la gerencia.
- Reunirse mensualmente.
- Llevar a cabo evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo cada tres meses.
- Revisar los reportes de riesgos y hacer recomendaciones para eliminar los riesgos y peligros identificados.
- Trabajar con la gerencia para establecer procedimientos para investigar incidentes, accidentes, enfermedades, y fatales de seguridad.
- Evaluar las investigaciones reportadas y recomendar maneras en cómo prevenirlos que suceda en el futuro.
- Entre otras obligaciones.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

- Tener un comité de seguridad si tiene más de 10 trabajadores en un lugar
- Pagarles a los miembros del comité su pago normal

por asistir a las reuniones, entrenamientos, inspecciones, y otras funciones como miembro del comité de seguridad.

- Responder a las recomendaciones del comité dentro de un tiempo razonable.
- Proveer a los miembros del comité acceso a las regulaciones de seguridad y reglas que aplican en sus trabajos.
- Asegurarse que las reuniones se lleven a cabo en un idioma que entienden los trabajadores.

Recuerde, usted tiene el derecho de que sus preocupaciones de salud y seguridad sean escuchadas en las reuniones del comité de seguridad. Por ejemplo, si usted vió que los baños han estado sucios, o no tienen agua con frecuencia, puede ir y presentar estas preocupaciones al comité.

En algunas ocasiones, es la manera más apropiada y rápida para resolver el problema, ya que el comité puede hacerle recomendaciones al empleador y el empleador tendría que responder a estas recomendaciones en un tiempo razonable. Recuerde, es en contra de la ley que tomen represalia en contra de usted por ejercer sus derechos de trabajar en un lugar libre de peligros y riesgos. Su salud es muy importante. **Haga Valer Sus Derechos.**

PESTICIDAS

SI LOS PESTICIDAS no se manejan o administran de manera adecuada, pueden ser peligrosos. No entre en áreas que han sido tratadas por los pesticidas, donde acaban de rociar (esprayado) recientemente, o donde están aplicando. Si usted tiene que aplicar los pesticidas, use equipo de protección apropiado. Si vive cerca de una huerta o un rancho, mantenga a los niños fuera del área donde puede hacer pesticidas. Nunca lleve pesticidas ni sus envases o contenedores del trabajo a su casa. Esto puede poner en peligro su salud y la de su familia.

Trabajo en los Campos

Los trabajadores del campo están expuestos cuando trabajan en lugares que han sido tratados con pesticidas. Tocar las plantas durante el deshierbe, realizar otras tareas, o solo respirar el aire donde se aplicaron los pesticidas, pueden poner su salud en peligro.

Algunos de los efectos a corto plazo inmediata después de una exposición, pueden ser dolor de cabeza, mareo, irritación en los ojos, ceguera, dificultad de concentración, hemorragia nasal, náuseas y vomito. Otros posibles síntomas incluyen problemas de la piel (erupción cutánea o irritación, dermatitis, quemaduras) y dificultad respiratoria. Es importante saber que algunas de estos síntomas pueden ser muy peligrosas por lo tanto es importante recibir atención médica inmediata, si lo requiere.



Los pesticidas son químicos que están diseñados para matar:

- Insectos
- Malas hierbas
- Ratas, ratones, etc.
- Hongos o moho

Las diferentes rutas de exposición son:

- piel,
- ojos,
- nariz, y
- boca.



Efectos a Largo Plazo

Los efectos a largo plazo se demoran más tiempo en manifestarse, pero pueden incluir trastornos reproductivos, problemas respiratorios (dificultad respiratoria, enfisema, asma), trastornos nerviosos/neurológicos (parálisis, temblor, alteración del comportamiento, daño cerebral), cáncer, condiciones anormales de la sangre, cirrosis del hígado, entre otros.

Recuerde que es muy importante saber qué tipo de pesticida está usando en su trabajo en caso de que haya una exposición que requiera atención médica. El patrón tiene la obligación de tener un lugar central que sea accesible donde pueda encontrar la lista de los químicos que el patrón ha aplicado en los últimos 30 días.

Si cree que su lugar de trabajo no cumple con sus obligaciones requeridas bajo las leyes, repórtelo a su supervisor, a la oficina, o al empleador. Alternativamente, repórtelo con el comité de seguridad (favor de leer más sobre el comité de seguridad). Finalmente, si sus esfuerzos no funcionan, puede hacer una queja con Oregon OSHA o llámenos para poder ayudarle a someter una queja.

Condiciones del Trabajo

Por lo general, los trabajadores agrícolas tienen derecho a:

- Recibir los salarios prometidos a tiempo
- Tener acceso a agua disponible de inmediato, baños limpios y trabajar en condiciones seguras
- Trabajar libre de acoso sexual y discriminación ilegal
- Asegurarse de que los contratistas de mano de obra cumplan con sus promesas
- Ejercer ciertos derechos sin represalias.

Por ejemplo, no ser despedido o maltratado por:

- Denunciar una lesión en el trabajo
- Denuncia de falta de agua
- Denunciar el acoso sexual



Condiciones de la vivienda agrícola:

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a una vivienda laboral segura y saludable.

Si las unidades de vivienda laboral no tienen aire acondicionado, cuando el índice de calor es más de 80 grados, los operadores del campamento deben de ofrecer a los residentes ventiladores gratis, ventanas con sombra, termómetro para medir la temperatura interior de su cabina/ cuarto y un área de enfriamiento común.

La vivienda del campo de trabajo debe tener:

- Suficiente agua segura para beber y para bañarse, fría y caliente
- Espacio adecuado para cada residente
- Vivienda para familias
- Buena ventilación
- Baños y regaderas limpias y privadas

Si hay un problema con la vivienda, los trabajadores y sus familias tienen derecho a presentar un informe a Oregón OSHA.

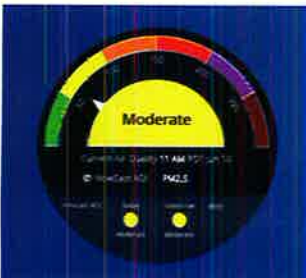




Protecciones contra el HUMO de Incendios Forestales

Cuando los empleados puedan estar expuestos a un índice de calidad del aire (o AQI, una forma de medir la cantidad de partículas peligrosas en el aire) de 101 o más, los empleadores deben:

Ofrecer entrenamiento e información a los trabajadores. Tener un sistema para comunicar los peligros a los trabajadores, incluyendo el nivel del índice de calidad del aire.



Cuando el AQI es 101 o más

(peligroso para grupos sensibles como aquellos con asma o diabetes, adultos mayores de 65 años o embarazadas), los empleadores deben proporcionar a los trabajadores mascarillas filtrantes, como N95 para uso voluntario.



Cuando el AQI es 251 o más,

los empleadores deben tratar de reducir la exposición, pero si no pueden, deben requerir que los trabajadores usen mascarillas filtrantes, por ejemplo, N95.



Cuando el AQI es 501 o más, los

empleadores deben asegurarse de que los trabajadores usen mascarillas filtrantes aprobadas por NIOSH a través del estándar de protección respiratoria.

¿Cómo pueden los trabajadores verificar el AQI? ¡Descargue la aplicación EPA Airnow!



DERECHO A RECIBIR PAGO DE TIEMPO Y MEDIO

¡Tenga en cuenta! A partir del **1 de enero de 2025**, muchos trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores del campo y de los viveros, tendrán **DERECHO** a recibir **PAGO DE HORAS EXTRA** (su salario por hora más otra mitad) cuando trabajen más de 48 HORAS en una semana.

En 2024, estos trabajadores agrícolas tendrán derecho a recibir pago de horas extras si trabajan más de 55 horas a la semana.

Muchos trabajadores agrícolas ya tienen derecho a pagar horas extras si trabajan más de 40 horas semanales, incluidos los trabajadores de fábricas de conservas y embalajes, los trabajadores de viveros que procesan productos de otras empresas y los trabajadores que realizan trabajos no agrícolas como parte de su trabajo.





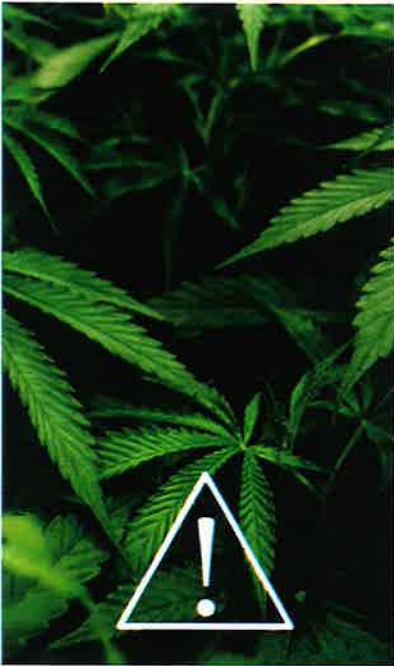
La industria de la marihuana

Señales de alarma

EN Oregon, la marihuana es legal a nivel estatal, pero sigue siendo ilegal a nivel federal. Trabajar en la industria de la marihuana puede tener posibles consecuencias migratorias. *Si no eres ciudadano estadounidense, es mejor evitar trabajar en la industria de la marihuana.*

Muchos trabajadores han sido reclutados para trabajar en la industria de la marihuana a través de publicaciones en varias plataformas de redes sociales o de reclutadores con promesas falsas. Los trabajadores tienen la impresión de que el trabajo se realizará en una granja con licencia legal. Desafortunadamente, muchos trabajadores se encuentran sufriendo varios abusos en el lugar de trabajo y terminan sin recibir su sueldo. A continuación, se presentan las señales comunes de alerta cuando se trabaja en la industria de la marihuana.

- Promesas de salarios excesivamente altos.
- Promesa de pago después de las ventas/fin de la temporada/aplazamiento del pago.
- Amenazas de violencia (por ejemplo, causar daño físico).
- Privación de necesidades como alimentos, agua, atención médica, vivienda segura (por ejemplo, dormir en tiendas de campaña, contenedores de transporte).
- Prohibición al trabajador de abandonar el lugar de trabajo.
- Pedir y retener documentos personales como su pasaporte.
- Amenazas de llamar a inmigración o a la policía.
- Amenazas de intimidar a un trabajador para que no hable con la policía u otras agencias gubernamentales.
- Amenazas de problemas



“No necesitas sufrir en silencio. Si sufriste mientras trabajabas en esta industria, ¡estamos aquí para ayudarte!”

legales o personales.

- Presencia de armas.

Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones de salud y seguridad que debe tener en cuenta antes de aceptar un trabajo o una vez que haya comenzado a trabajar:

- Comparta su lugar de trabajo con alguien en quien confíe.
- Anota los nombres de sus empleadores/supervisores/

personas a cargo. Tome fotografías y/o anote las placas de sus autos.

- Asegúrese de que puede salir/ entrar en el lugar de trabajo sin restricciones.
- Si puede hacerlo de manera segura, tome fotografías de su área de trabajo, vivienda, área para dormir, baño, ducha, etc. Conserva estas imágenes.
- Conozca la dirección de su lugar de trabajo o mantenga una descripción detallada de su lugar de trabajo si se desconoce la dirección.
- Verifica que tu empleador tenga una licencia de cannabis válida.
- Lleve un registro y tome notas de las horas que ha trabajado y/o los kilos que ha producido. También lleve un registro de los almuerzos y descansos.
- Conserve los mensajes que tiene con su empleador especialmente promesas y peticiones sobre pago. Haz una captura de pantalla de los mensajes.
- *Si no te han pagado: Después de tu último día de trabajo, envía un mensaje a su empleador con el número de horas que trabajaste y/o el total de libras que produjo lo más pronto posible. Calcule el total de los salarios que se le adeudan en el mensaje. Haz una captura de pantalla del mensaje. Si tu empleador responde, asegúrate de hacer una captura de pantalla de su respuesta también.

Ayuda Humanitaria

El Proyecto de Resiliencia de los Trabajadores del Cannabis es una asociación de diferentes organizaciones comunitarias que trabajan para brindar apoyo a las personas afectadas por el trabajo en la industria ilegal de la marihuana. Nuestras organizaciones brindan asistencia financiera, apoyo de salud emocional y pueden dar consejos y representación legal a los trabajadores de forma gratuita. **Nuestro número de teléfono es: 503-902-1262.** Las llamadas telefónicas a este número son confidenciales y gratuitas. No dude en comunicarse con nosotros para conocer sus derechos.

Víctima de trata laboral

Si usted es víctima de trata laboral, puede haber algunos remedios de inmigración para usted. Usted podría ser elegible para una Visa U o T. Los requisitos, procesos, y beneficios son un poco diferentes para cada tipo de visa. Es mejor hablar con un abogado de inmigración para ayudar a decidir cuál es la mejor opción para usted.

Historia de un Trabajador

David estaba revisando su cuenta de redes sociales cuando notó un anuncio de trabajo para trabajar en la marihuana por tres meses. Estaban buscando trabajadores, así que David decidió tomar la oportunidad por el dinero.

David se puso en contacto con el empleador. El acuerdo era que se le pagaría \$5,000 dólares al final



de cada mes. Al final de los tres meses, podrían recibir un bono de una cantidad no revelada si las ventas iban bien. También le prometieron vivienda gratuita y se reembolsarían los gastos de viaje.

Llegó a la granja y comenzó a trabajar. No se les pagaba después de que pasaba cada mes. El empleador se comprometió a pagarles una vez que terminara la temporada. David tuvo que pedir dinero a su empleador para la comida. La temporada llegó a su fin, pero a David no le pagaron su sueldo. David envió muchos mensajes al empleador, pidiéndoles que les pagara, pero el empleador nunca respondió.

David contactó una organización de ayuda humanitaria que lo conectó con los servicios legales. David pudo recibir dinero para alimentos y fue colocado en un alojamiento temporal con la ayuda de la organización de ayuda humanitaria.

Después de conectarse con los servicios legales, a David se le pagó su salario completo más algo de dinero adicional de las multas pagadas por el empleador.



El Derecho a Rechazar Trabajo Peligroso

EL DERECHO A RECHAZAR trabajo peligroso fue agregado a las leyes del estado de Oregon en el 2023. La ley de Oregon especifica que los trabajadores tienen el derecho de:

Negarse razonablemente a realizar trabajos que puedan causarles la muerte, un impedimento grave o lesiones serias, como equipos

inseguros, derrames de productos químicos tóxicos y otros factores ambientales.

¿Qué debe hacer antes de rechazar un trabajo peligroso y hacer uso de este derecho en general?

De buena fe, informe a su supervisor o empleador sobre el peligro y que cree que podría causar la muerte o lesiones graves. Pídale que corrijan o eliminen el peligro. Pregúntele al empleador si puede realizar otro trabajo. Si hay tiempo, informe el peligro a OR-OSHA y pídale que ayuden a corregir el peligro.

La nueva ley también establece una presunción refutable: es decir, si usted se niega a realizar un trabajo peligroso que puede causar lesiones graves y lo despiden dentro de los 60 días posteriores a hacerlo, la ley asigna al empleador la responsabilidad de demostrar que usted no fueron despedidos por negarse a hacer un trabajo peligroso.

Derechos de los Trabajadores Que Trabajan Conforme a Contratos H-2A

Preferencia de contratación a los que viven aquí.

Las personas que viven en Oregon, California y otros estados de EE. UU. pueden tener derecho a recibir trabajos H-2A si están calificados y presentan la solicitud antes de la mitad del contrato.

¡Los empleados de WorkSource Oregon pueden ayudarlo a buscar y solicitar estos trabajos!

Si solicita un trabajo H-2A y no consigue el trabajo o lo despiden injustamente, es posible que tenga un reclamo contra el empleador. Nuestras oficinas pueden ayudar a explicar estos derechos.

Cuando solicita empleo, es importante:

- guarde una copia de su solicitud (tome fotografías o mejor envíela por correo electrónico)
- realice un seguimiento de la fecha, la hora y a quién envía su solicitud
- seguimiento - llame para ver si recibieron su solicitud y pregunte si tiene trabajo y devuelva las llamadas

TODOS LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN BAJO CONTRATOS H-2A tienen derecho a:

- al menos **\$19.25 dólares** por hora;

- alojamiento gratuito si su domicilio está lejos (el empresario también debe proporcionar alojamiento a las familias!);
- una copia del contrato con las tarifas a destajo aplicables; y
- cobertura de compensación laboral en caso de lesión.

ES ILEGAL que los empleadores:

- cobrar una tarifa de contratación;
- tomar represalias contra usted porque pregunta sobre su salario, habla de violaciones de la ley o resulta herido;



- abusar, amenazar o maltratar a los trabajadores;
- conservar sus documentos;
- tratar mejor a los trabajadores con visa que a los trabajadores que viven en los EE. UU.

Si el empleador viola la ley, usted puede tener un reclamo legal.

Probablemente a partir del otoño de 2024, habrá PROTECCIONES REFORZADAS para los trabajadores en trabajos H-2A.

Generalmente, los empleadores deberán solo despedir a los trabajadores por violar una política o regla, si:

- los trabajadores son informados de la política o regla o expectativa razonable,
- la violación de la regla está bajo el control de los trabajadores,
- las reglas/políticas son razonables y se aplican consistentemente.
- **El empleador llevará a cabo una investigación justa y utiliza disciplina progresiva (graduada y respuesta razonable) que incluye:**
 - notificar al trabajador sobre la infracción,
 - permitir que el trabajador tenga un representante,
 - permitir que el trabajador proporcione evidencia en defensa,

- el empleador debe proporcionar instrucción relevante y adecuada y tiempo para que el trabajador corrija los problemas,

Es ilegal que los empleadores despidan a los trabajadores porque un empleado se niega a trabajar en condiciones que cree razonablemente que los expondrá a ellos o a otros empleados a riesgos irrazonables para la salud y la seguridad.

La ley también requerirá que los empleadores:

- permiten que los trabajadores tengan invitados en viviendas proporcionadas por el empleador incluyendo defensores legales y proveedores de servicios;
- tener únicamente reglas de vivienda razonables diseñadas para proteger la seguridad de los trabajadores o evitar interferencias con el disfrute de la vivienda por parte de otros trabajadores;
- permitir a los trabajadores participar en actividades concertadas con fines de ayuda mutua o protección relacionada con los salarios o las condiciones de trabajo en el tiempo no laboral.



Impuestos

¿Qué debe hacer si no tiene el dinero para pagar sus impuestos?

Muchas personas que deben impuestos y no pueden pagar piensan que es mejor evitar presentar su declaración de impuestos, pero no es una buena idea. Si debe impuestos y no los presenta a tiempo, solo aumentará su deuda.

Hay muchas alternativas si no puede pagar. El Servicio de Impuestos Internos otorga un período de gracia de 180 días para que usted pague su deuda sin establecer un plan de pago formal. Si necesita más tiempo, puede configurar un plan de pago o, si no puede pagar, solicitar una suspensión temporal del cobro. Si necesita ayuda puede comunicarse con una Clínica para Contribuyentes de Bajos Ingresos.

¿Dónde puede ir para obtener ayuda para presentar sus declaraciones de impuestos?

Si gana menos de \$64,000 o menos, no necesita pagarle a

nadie para que lo ayude con sus impuestos. Los sitios de Asistencia Voluntaria de Impuestos sobre la Renta (VITA) ofrecen preparación de impuestos gratuita a personas de ingresos bajos y moderados. La clínica Impuestos Comunitarios en Gresham es un sitio VITA que se enfoca en ayudar a la comunidad hispana/latina y brinda todos los servicios en español. Se requiere cita previa. Llame al 503-994-6375 para programar una cita.

¿A quién debe contactar si necesita ayuda con un problema fiscal?

Los Servicios Legales de Oregon y el Centro de Leyes de Oregon brindan asistencia legal gratuita a personas que viven o trabajan en Oregon y tienen problemas fiscales. Podemos ayudarle a responder cartas, encontrar reembolsos faltantes y ayudarle a resolver deudas tributarias. Comuníquese con LASO al 503-295-9499 o comuníquese con OLC al 800-472-6919.

Recursos Comunitarios

Section 2, Item A.

Existen recursos en la comunidad para apoyarlo a usted y a su familia. Si esta lista no contiene la información que busca, por favor llámenos.



www.oregonlawhelp.org
www.oregonlawcenter.org

RECURSOS LEGALES:

Ayuda Legal en Washington:
Northwest Justice Project
1-888-201-1018

Ayuda Legal en California:
California Rural Legal Assistance
1-805-922-4563

Ayuda Legal en Idaho:
Idaho Legal Services
1-208-454-2591

La Barra de Abogados de Estado De Oregon (Oregon State Bar)
1-800-452-7636

OFICINAS DE GOBIERNO:

La Oficina de Impuestos Federales:
1-800-829-1040

La Línea para el Reembolso Federal:
1-800-829-4477

La Oficina de Impuestos de Estado de Oregon:
1-800-356-4222

La Oficina para Quejas de Consumidor:
1-877-877-9392

Departamento de Empleo de Oregon/ WorkSource:

1-800-237-3710

Monitor Advocate:

Fernando Gutiérrez,
503-947-1996

Oficina de Administración de Seguro Social:

1-800-772-1213

Compensación de Trabajadores Lesionados/Ombud:

1-800-927-1271

Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA): Para reportar violaciones de Salud o Seguridad en el trabajo:

1-800-843-8086

Ayuda de Salud de Oregon (OHP):

OHP miembros: 1-800-273-0557

OHP Para Aplicar: 800-699-9075

Oregon Safenet:

211 o 1-800-723-3638

La Oficina de Labor e Industrias Del Estado de Oregon (BOLI):

971-673-0761

Depto. de Agricultura de Oregon (para reportar problemas con la aplicación de Pesticidas):

503-986-4635

Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos

(USCIS): 1-800-375-5283

RECURSOS COMUNITARIOS:

211 INFO

Crisis de Violencia Domestica, Abuso o Asalto Sexual:

1-866-399-7722

Centro de Servicio de Educacion para Migrantes de Oregon:

503-385-4678

Consulado Guatemalteco:

206-888-5319 (Seattle)

Consulado Mexicano:

Portland: 503-274-1442

Boise: 208-343-6228

OCDC (Coalición de desarrollo de niño de Oregón- Cuidado y Educación de niños pre-escolares):

1-800-311-5084

OHDC (Corporación de Desarrollo Humano de Oregón-Ayuda de vivienda y entrenamiento): 1-855-215-6158

Hillsboro: 503-640-5496

Woodburn: 503-982-5100

Klamath Falls: 541-883-7186

Malheur: 541-881-1491

Umatilla: 541-701-0550

Hood River: 541-386-0333

The Founders Clinic

700 Molalla Ave Oregon City, OR

503-722-4400

CLINICAS PARA CAMPESINOS

Beaverton / Virginia Garcia Memorial Health Center

2725 SW Cedar Hills Blvd. Suite 200

503-352-6000

Boardman/Columbia River Health

450 Tatone St.

541-481-7212

Cornelius/ Virginia Garcia Memorial Health Center

1151 N. Adair, St.

503-359-5564

Hermiston/ Mirasol Health Center

Section 2, Item A.

589 Northwest 11th St.

541-567-1717

Hillsboro/ Virginia Garcia Memorial Health Center

226 SE 8th Ave.

503-601-7400

Hood River/ One Community Health

849 Pacific Ave.

541-386-6380

McMinnville/ Virginia Garcia Memorial Health Center

115 NE May Lane

503-472-1338

Medford/ La Clinica del Valle

3617 S Pacific HWY

541-535-6239

Nyssa/ Valley Family Health Care

17 S 3rd St.

541-372-5738

Ontario/ Valley Family Health Care

2327 SW 4th Ave.

541-889-2340

Oregon City/ Beaver Creek Health Center

110 Beaver Creek Road

503-655-8471

Salem/Lancaster Family Health Center

255 Lancaster Dr. NE

503-576-8400

Vale/ Family Health Center

789 Washington St. W

541-473-2101

The Dalles/ One Community Health

1040 Webber St.

(541) 296-4610

Woodburn/ Salud Medical Center

1175 Mount Hood Ave.

503-982-2000

ORGANIZACIONES DE RECURSOS DE INMIGRACIÓN BAJO COSTO

Catholic Charities Immigration Legal Services

2740 SE Powell Blvd. Suite 2 Portland, OR
97202
503-231-4866

Equity Corps of Oregon (ECO)

1-888-274-7292

SOAR Immigration Legal Services

Portland: 7931 NE Halsey St. Suite 302
Hillsboro: 862 SE Oak St. Suite 3A
503-384-2482

Center for Non-Profit Legal Services, Inc.

225 W. Main St. Medford, OR 97501
541-779-7292

Centro de Servicios para Campesinos- PCUN

300 Young St. Woodburn, OR 97071
(503) 902-0367

Immigration Counseling Services (ICS)

Portland: 519 SW Park Ave Suite 610
503-221-1689
Hood River: 1100 E Marina Dr. Suite 228
541-399-8029

Lutheran Community Services Northwest

Portland: 605 SE Cesar E. Chavez Blvd.
503-231-7480
Salem: 790 Marion St NE
971-599-2265
Beaverton: 3800 SW Cedar Hills Blvd Suite
288
503-924-2448
McMinnville: 435 NE Evans St. SuiteA
503-472-4020

Section 2, ItemA.

New Life Church of the Nazarene Oregon Pacific Immigration & Social Services

1974 E McAndrews Rd
Medford, OR 97504
541-779-7777

Somos Hispanas Unidas Silverton

512 N. First St.
Silverton, OR 97381
503-873-7114

Victim Rights Law Center

520 SW Yamhill St. Suite 430
Portland, OR 97204
503-274-5477 ext. 6

United Services for Counseling

Portland: 10175 SW Barbur Blvd. Suite
308BA
503-757-6821
Clackamas: 12915 SE Braemark Pl
503-648-4929

IRCO Immigration Legal Services

8040 NE Sandy Blvd.
Portland, OR 97213
971-271-6537

Latino Community Association Oscar Gonzalez- Representante Acreditado

2680 NE Twin Knolls Dr. Suite 110
Bend, OR 97701
541-350-8133

Este es información general y no es consejo legal. Favor de notar que las leyes tienen excepciones y cambian. Este boletín contiene información general a partir de mayo 2024. Este documento no intenta que se use, ni pueda usarse, por cualquier contribuyente de impuestos para evitar multas impuestas por el IRS. Para aprender cómo estas leyes y reglas pueden aplicarse en su situación particular, consulte con un abogado/a lo más pronto posible.

¡HAGA VALER SUS DERECHOS!

Servicios Legales de Oregon

Salem

3850 Portland Rd. NE Suite 210
Salem, OR 97301
Tel: 503-981-5291
Gratis: 1-800-662-6096



Hillsboro


230 NE Second Ave. Suite A
Hillsboro, OR 97124
Tel: 503-214-1384



Pendleton

365 SE 3rd St.
Pendleton, OR 97801
Tel: 541-966-1426



 @LASOProgramaCampesinos
E-mail: ayuda@lasoregon.org

Centro de Leyes de Oregon

Woodburn

999 N Cascade Dr.
Woodburn, OR 97071
Tel: 503-981-0336



Gresham

138 NE 3rd Street, Suite 203
Gresham, OR 97030
Tel: 503-726-4381



Ontario

35 SE 5th Ave., Unit #1
Ontario, OR 97914
Tel: 541-889-3121



 @ProgramaPara
TrabajadoresAgricolas



**Oregon
Law Center**
WORKING TOGETHER TO ACHIEVE JUSTICE FOR LOW INCOME OREGONIANS

