



Guía del Empleador



Contenido

Sobre esta guía	1
Sobre Permiso Pagado de Oregon	1
¿Cuándo comienza Permiso Pagado de Oregon?.....	1
¿Cuáles empleadores y empleados están cubiertos?.....	1
¿Cómo se financia el programa Permiso Pagado de Oregon?	1
¿Pueden los empleadores optar de no participar en Permiso Pagado de Oregon?	2
¿Cuál es la diferencia entre Permiso Pagado de Oregon y OFLA/FMLA?.....	2
¿Pueden los empleados acceder a una discapacidad a corto o largo plazo mientras reciben beneficios de permiso pagado?.....	4
Responsabilidades del empleador	4
¿Se requiere que los empleadores se registren para Permiso Pagado de Oregon?	5
¿Qué es diferente para los empleadores pequeños?	5
¿Cómo se determina el tamaño del empleador?.....	5
Tamaño del empleador para 2023 y 2024	6
¿Qué deben exigir los empleadores que informen a sus empleados sobre Permiso Pagado de Oregon?	6
Contribuciones	7
¿Cómo se define salarios?	8
Salario para Permiso Pagado de Oregon no incluye:*	9
¿Qué pasa si mi empleado trabaja o vive en otro estado?	9
¿Cómo calculan los empleadores las contribuciones?	10
¿Los empleadores pueden pagar la porción de la contribución del empleado?	11
¿Cuáles son los requisitos para reportes de nómina?	11

Reportes combinados de nómina.....	11
Fechas límites para reportar la nómina	11
Los que entregan su reporte anualmente	11
¿Cuáles son las sanciones por no reportar o pagar las contribuciones?	12
¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros?	12
¿Cuáles son los requisitos para contribuciones cuando un negocio se cierra o se vende?	12
Beneficios	13
¿Qué beneficios proporciona Permiso Pagado de Oregon?.....	13
Elegibilidad	13
Tipos de Permiso.....	13
Tiempo de Permiso	14
Verificación del propósito de calificación.....	14
Cantidad de beneficios	15
¿Se requiere que los empleados informen a sus empleadores sobre el permiso?	16
¿Cómo solicita un empleado los beneficios?.....	16
¿Qué información reciben los empleadores sobre las solicitudes de beneficios?.....	16
Apelando decisiones.....	17
¿Se requiere que los empleadores mantengan los beneficios de salud de un empleado cuando toman permiso?.....	17
¿Pueden los empleadores proporcionar un pago adicional a los empleados que toman permiso pagado?	17
¿Se requiere que los empleadores mantengan el trabajo de un empleado mientras toman permiso?	17

Ayuda financiera.....	18
¿Qué empleadores pueden recibir ayuda financiera?	18
¿Cuáles son los tipos de ayuda financiera y las cantidades?	18
¿Cuál es el número máximo de ayuda financiera que un empleador puede solicitar cada año?	19
¿Cuáles son los requisitos para solicitar una ayuda financiera?	19
¿Los empleadores tendrán que devolver las ayudas financieras?.....	19
¿Cómo solicita un empleador una ayuda financiera?	19

Sobre esta guía

Esta guía proporciona información para los empleadores sobre el programa Permiso Pagado de Oregon. Encuentre más información sobre Permiso Pagado de Oregon en [línea](#).

Algunos detalles del programa están en desarrollo. Esta guía se actualizará periódicamente para reflejar la información más actualizada disponible.

Sobre Permiso Pagado de Oregon

Permiso Pagado de Oregon es un nuevo programa que permite a los trabajadores de Oregon tomar tiempo pagado para algunos de los momentos más importantes de la vida que afectan a nuestras familias, la salud, y la seguridad. Permiso Pagado de Oregon es una división del Departamento de Empleo de Oregon (OED).

¿Cuándo comienza Permiso Pagado de Oregon?

- Las contribuciones comienzan el primero de enero de 2023.
- Los beneficios comienzan el 3 de septiembre de 2023.
- Los subsidios de ayuda disponibles comienzan el 3 de septiembre de 2023.

¿Cuáles empleadores y empleados están cubiertos?

Permiso Pagado de Oregon cubre casi todos los empleadores de Oregon, y casi todos los empleados en Oregon son elegibles para los beneficios. Esto incluye empleadores pequeñas y grandes, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones benéficas, y organizaciones religiosas.

Las excepciones son:

- Empleadores federales y sus empleados.
- [Gobiernos tribales](#) y sus empleados (pueden elegir cobertura).
- Trabajadores por cuenta propia o contratistas independientes (pueden elegir cobertura).

¿Cómo se financia el programa Permiso Pagado de Oregon?

Los empleadores y empleados pagan contribuciones a Permiso Pagado de Oregon. Esas contribuciones pagan beneficios, ayuda financiera para los empleadores pequeños, y administración del programa. Los empleadores no son responsables del pago de beneficios a través de Permiso Pagado de Oregon.

¿Pueden los empleadores optar de no participar en Permiso Pagado de Oregon?

Todos los empleadores de Oregon deben permitir que los empleados tomen beneficios de permiso pagado a partir de septiembre de 2023. Si su empresa u organización tiene 25 o más empleados, debe contribuir a Permiso Pagado de Oregon. Si tiene menos de 25 empleados, no está obligado a realizar pagos, pero sus empleados aún pagan su parte y aún necesita cobrar y enviar sus pagos. Los empleadores que prefieren proporcionar beneficios de permiso pagado pueden solicitar la aprobación de un [plan equivalente](#), que debe ofrecer beneficios iguales o mayores que el programa estatal.

¿Cuál es la diferencia entre Permiso Pagado de Oregon y OFLA/FMLA?

Permiso Pagado de Oregon es diferente de otros programas, incluido Ley de Licencia Familiar y Médica (FLMA) y Ley de Licencia Familiar de Oregon (OFLA) porque proporcionará permiso pagado a las personas que la necesiten. Aunque hay algunas similitudes, Permiso Pagado de Oregon no se relaciona FLMA o OFLA. Cada programa tiene muchas reglas, y pueden ser complejas. Los empleados deben tomar permiso bajo de Permiso Pagado de Oregon y OFLA/FMLA al mismo tiempo solo si el propósito de permiso Pagado es el mismo. De lo contrario, los empleados no tienen que tomar permiso pagado al mismo tiempo que OFLA/FLMA.

La siguiente tabla muestra algunas diferencias importantes entre los tres programas. Para obtener información detallada sobre los diferentes tipos de programas de permiso pagado en Oregon, visite la página de recursos del sitio web de [Permiso Pagado de Oregon](#).

	Permiso Pagado de Oregon	OFLA	FMLA
Programa estatal vs. federal	Programa estatal solo está disponible para empleados elegibles en Oregon	Programa estatal solo está disponible para empleados elegibles en Oregon	Programa federal disponible para empleados en todo Estados Unidos
Permiso pagado vs. no pagado	Pagado	No pagado	No pagado

	Permiso Pagado de Oregon	OFLA	FMLA
Administración del programa	Los empleados solicitan beneficios con Permiso Pagado de Oregon	Los empleados solicitan permiso con su empleador(es) individual(es)	Los empleados solicitan permiso con su empleador(es) individual(es)
Financiación del programa	Financiado a través de contribuciones pagadas por empleadores y empleados	Sin pagos de contribuciones	Sin pagos de contribuciones
Empleadores Cubiertos	Todos los empleadores con uno o más empleados que trabajan en Oregon	Empleadores con 25 or más empleados que trabajan en Oregon	Empleadores con 50 o más empleados
Empleados elegibles	Empleados que ganaron al menos \$1,000 en salarios en el año base y pagaron contribuciones al programa durante del año base	Empleados que han sido empleados por el empleador cubierto durante al menos 180 días y por un promedio de 25 horas por semana durante ese período de tiempo	Empleados que han sido empleados por el empleador del que están tomando permiso durante al menos 12 meses y han trabajado durante al menos 1,250 horas durante el período anterior de 12 meses. Los empleados también deben estar ubicados en un lugar de trabajo donde su empleador emplee a 50 o más empleados dentro de las 75 millas de ese lugar de trabajo.

	Permiso Pagado de Oregon	OFLA	FMLA
Fines que califican para permiso	Permiso familiar, médico, y seguridad	Paternidad, condición de salud grave, embarazo, discapacidad, permiso militar, y permiso por duelo.	Paternidad, condición de salud grave, embarazo, discapacidad, y permiso militar.

¿Pueden los empleados acceder a una discapacidad a corto o largo plazo mientras reciben beneficios de permiso pagado?

La discapacidad a corto y largo plazo son independientes de Permiso Pagado de Oregon. Si un trabajador tiene alguna cobertura a través de una discapacidad a corto plazo, una discapacidad a largo plazo, o un programa similar, no afectará su capacidad para acceder los beneficios de permiso pagado. Se alienta a los empleadores y empleados a consultar sus planes de discapacidad a corto y largo plazo, ya que pueden tener restricciones para acceder a los beneficios si el trabajador está recibiendo beneficios de permiso pagado.

Responsabilidades del empleador

Todos los empleadores con empleados que trabajen en Oregon están obligados a:

- ✓ Informe los salarios de los empleados para aquellos que trabajan en Oregon y los recuentos de empleados tanto para los empleados de Oregon como para aquellos que trabajan en otros estados.
- ✓ Retener y presentar la parte de las contribuciones de los empleados (o cubrir algunas o todas esas contribuciones para sus empleados como un beneficio ofrecido por el empleador).
- ✓ Pague la parte del empleador de las contribuciones (a menos que esté exento de pagar las contribuciones del empleador como un empleador pequeño).
- ✓ Informar a los empleados sobre Permiso Pagado de Oregon.
- ✓ Restaurar a los empleados a su puesto después de tomar permiso pagado si el empleado ha trabajado 90 días o más para el empleador.

¿Se requiere que los empleadores se registren para Permiso Pagado de Oregon?

Todos los empleadores de Oregon deben completar un proceso de registro de empleador combinado a través del Secretario de Estado o el Departamento de Empleo de Oregon. El registro para Permiso Pagado de Oregon se incluirá en este proceso automáticamente.

Si un empleador ya se ha registrado y tiene un Número de Identificación de la Empresa (BIN) activo, ya está incluido en Permiso Pagado de Oregon y podrá comenzar a informar los salarios y pagar contribuciones cuando comience el programa.

Si un empleador es un negocio nuevo, será incluido en Permiso Pagado de Oregon cuando complete su registro comercial y reciba su BIN. Las nuevas empresas pueden registrarse en línea a través del Registro de Empresas del Secretario de Estado de Oregon en <https://sos.oregon.gov/business/pages/register.aspx> o completando un formulario de Registro de Empleador Combinado y presentándolo al Departamento de Empleo de Oregon.

¿Qué es diferente para los empleadores pequeños?

Permiso Pagado de Oregon cubre a la mayoría de los empleadores de Oregon. Hay algunas consideraciones específicas para los empleadores con menos de 25 empleados.

- Los empleadores pequeños no están obligados a pagar la parte de las contribuciones del empleador.
- Los empleadores pequeños pueden recibir ayuda financiera los empleados toman permiso pagado si el empleador se compromete a pagar las contribuciones del empleador durante dos años.
- Los empleadores pequeños tienen más flexibilidad con respecto a las protecciones laborales.

¿Cómo se determina el tamaño del empleador?

Permiso Pagado de Oregon determina el tamaño del empleador cada año, el 30 de septiembre. El programa cuenta el tamaño del empleador como el número promedio de empleados durante los cuatro trimestres anteriores utilizando informes de nómina. El número de empleados para cada trimestre incluye a los empleados de Oregon y fuera del estado - el conteo excluye a los trabajadores de

reemplazo contratados para cubrir a los empleados que toman permiso pagado. Permiso Pagado de Oregon proporciona un aviso de determinación de tamaño a los empleadores antes del 15 de noviembre para el próximo año calendario.

Tamaño del empleador para 2023 y 2024

Durante los primeros dos años, las determinaciones del tamaño del empleador se basan en los informes de nómina disponibles después del inicio de las contribuciones el 1 de enero de 2023.

Para 2023, el número de empleados reportados para el informe del primer trimestre (enero-marzo de 2023) determina el tamaño del empleador para el año calendario. El programa decide el tamaño del empleador después de que el empleador presenta el informe trimestral. Los empleadores pueden calcular el tamaño de su empleador agregando el número de empleados de Oregon al número de empleados fuera del estado y pagar las contribuciones del empleador si tienen 25 o más empleados en el trimestre.

Para 2024, el tamaño del empleador se determinará el 30 de septiembre de 2023, según el recuento promedio de empleados para los informes del primer y segundo trimestre (enero a marzo de 2023 y de abril a junio de 2023).

¿Qué deben exigir los empleadores que informen a sus empleados sobre Permiso Pagado de Oregon?

Los empleadores deben notificar a los empleados sobre Permiso Pagado de Oregon en el momento de la contratación y cada vez que cambie la política o el procedimiento. El aviso debe estar en el idioma que el empleador suele utilizar para comunicarse con los empleados. Los empleadores deben mostrar el aviso de permiso pagado en cada edificio o lugar de trabajo en un área que sea accesible y frecuentada regularmente por los empleados. Los empleadores deben notificar a los empleados de trabajo remoto mediante entrega en mano, entrega electrónica, o correo regular al momento de la contratación o asignación del empleado al trabajo remoto. Permiso Pagado de Oregon proporcionará un modelo de aviso para los empleadores. El aviso incluirá información sobre:

- ✓ El derecho de los empleados a reclamar y recibir beneficios de Permiso Pagado.
- ✓ El requisito de que los empleados notifiquen a un empleador al menos 30 días antes de comenzar el permiso pagado (si el permiso es previsible) y una descripción de las sanciones por no cumplir con este requisito.

- ✓ En casos de emergencia, los empleados deben informar a su empleador dentro de las 24 horas y darles un aviso por escrito dentro de los tres días posteriores al inicio del permiso.
- ✓ El proceso para apelar las decisiones de beneficios.
- ✓ Protección del empleo y continuación de los beneficios de salud durante el permiso pagado.
- ✓ Prohibición de la discriminación y las represalias relacionadas con el permiso pagado.
- ✓ Cómo presentar una acción civil o presentar una queja por una violación de derechos.
- ✓ La confidencialidad de la información médica proporcionada.
- ✓ Cómo presentar una reclamación civil o una queja por violación de derechos.

Contribuciones

El porcentaje de contribuciones en 2023 es 1% de los salarios de cada empleado, hasta un máximo de \$132,900 durante el año. Los empleados pagan el 60% porcentaje de la contribución y los empleadores pagan el 40% porcentaje de la contribución. Por ejemplo, si un empleado ganara \$1,000, el empleado pagaría \$6 y el empleador pagaría \$4 en este cheque. Los empleadores con menos de 25 empleados no tienen que pagar la porción que pertenece al empleador.

El porcentaje de contribución se determina anualmente y no va a ser más de 1% del salario bruto de cada empleado. La cantidad máxima también se ajusta anualmente basada en la porcentaje de inflación. El departamento anunciará el porcentaje de contribución y el salario máximo el 15 de noviembre de cada año a lo más tardar. El nuevo porcentaje y el nuevo salario máximo tomarán efecto el primero de enero del próximo año.

Los empleadores tienen que empezar a retener las contribuciones de los empleados para Permiso Pagado de Oregon a partir del primero de enero de 2023. Las contribuciones se tienen que guardar en cuenta fiduciaria hasta que se paguen al departamento. Las contribuciones al programa de Permiso Pagado de Oregon se pagan a través del proceso combinado de reportar la nómina.

¿Cómo se define salarios?

Generalmente, los salarios se definen igual como se definen bajo el Seguro de Desempleo. Esto es establecido en estatuto en [ORS 657B.010\(26\)](#) y las reglas administrativas que se tratan de salarios de Permiso Pagado de Oregon.

Permiso Pagado de Oregon cubre más empleados que el Seguro de Desempleo – es posible que los empleadores tengan que reportar salarios para más empleados a Permiso Pagado Oregon, pero lo que se considera como salario es lo mismo para los dos programas.

El salario es lo que se paga a un individuo por servicios personales y el valor en efectivo de todo reembolso pagado en cualquier forma que no sea dinero en efectivo a menos que se excluya bajo los estatutos y reglas del estado. El salario según las reglas de Permiso Pagado de Oregon es, en general, salario bruto, que significa la cantidad de dinero en total antes de la retención de impuestos, beneficios, u otras retenciones del pago, a menos que éstas se excluyan.

El salario para Permiso Pagado de Oregon incluye:*

- Salario y pago por hora
- Pago por pedazo
- Pago por vacaciones, enfermedad, y tiempo libre pagado (PTO)
- Bonos, tarifas, y premios de un empleador
- Tiempo compensatorio y pago por disponibilidad
- Comisión o pago de salario garantizado
- Pagos de discapacidad por enfermedad o accidente
- Dividendos y distribuciones por servicios
- Propinas y gratificaciones
- Pensiones por despedida o separación
- Recompensa en forma distinta al efectivo, como habitación y comida (excepto empleados agrícolas y domésticos)
- Beneficios complementarios como vehículos de la compañía, parqueo pagado por la compañía, pago de enfermedad proporcionado per tercera parte (por ejemplo: las compañías de seguros), y ayuda financiera para cuidar a los dependientes

Salario para Permiso Pagado de Oregon no incluye:*

- Pagos a cuentas de gastos flexibles y cuentas de ahorros para la salud que cumplen con los requisitos del Código de Rentas Internas (IRC) sección 125 plan pagado por el empleador o el empleado
- Beneficios de salud, seguro dental, y otros seguros pagados por el empleador
- Beneficios de salud, seguro dental, y otros seguros pagados por el empleado bajo el plan de la sección 125 del IRC.
- Gastos para comer y viajar, y gastos diarios pagados por el empleador bajo un plan contable
- Ingresos por jubilación o pensión
- Pagos de discapacidad por enfermedad o accidente pagado a través de un reclamo de Compensación para Trabajadores

*Esta lista no cubre todo recompensa. Véase [Oregon Revised Statute 657B](#) y las reglas administrativas aplicables para información adicional.

¿Qué pasa si mi empleado trabaja o vive en otro estado?

Permiso Pagado de Oregon cubre todos los empleados que trabajan en Oregon aun si viven en otro estado.

Los empleadores deben retener y pagar contribuciones en salarios que se ganan por servicios hechos completamente en Oregon y también por trabajo hecho tanto dentro como afuera de Oregon cuando el trabajo hecho afuera es incidental al trabajo hecho dentro de Oregon.

Incluye salarios de los siguientes empleados:

- Los residentes de Oregon que trabajan solamente en Oregon
- Los residentes de otros estados que trabajan solamente en Oregon
- Los empleados de trabajo remoto que trabajan en Oregon para empleadores en otros estados
- Los empleados que trabajan en Oregon y fuera del estado cuando el trabajo que hacen en el otro estado es temporario o transitorio
- Los empleados que trabajan en Oregon y fuera del estado cuando la base de operaciones o lugar que dirige el trabajo está en Oregon

- Los empleados que hacen algún trabajo en Oregon cuando no hay base de operaciones o lugar que dirige el trabajo

No incluye:

- Los residentes de Oregon que trabajan en otros estados
- Los empleados que hacen trabajo remoto en otros estados para empleadores que están en Oregon
- Los empleados que hace algún trabajo en Oregon, incluyendo trabajo remoto, si la base de operaciones o lugar que dirige el trabajo está fuera del estado y parte del trabajo se hace en ese estado

¿Cómo calculan los empleadores las contribuciones?

El porcentaje de contribución en 2023 es 1% del salarios del empleado. La porción del empleado es .6% del salarios y la porción del empleador es .4%.

Se calculan las contribuciones trimestrales en total como sigue al abajo:

Porción del empleado: Salario bruto x 0.006

Porción del empleador: Salario bruto x 0.004

Total: Porción del empleado + Porción del empleador

Ejemplo de un empleador grande: El salario bruto trimestral es \$500,000.

Porción del empleado: $\$500,000 \times 0.006 = \$3,000$

Porción del empleador: $\$500,000 \times 0.004 = \$2,000$

Total: Porción del empleado + Porción del empleador = \$5,000

Ejemplo de un empleador pequeño: El salario bruto trimestral es \$200,000.

Porción del empleado: $\$2,000 \times 0.006 = \$1,200$

Porción del empleador: \$0

Total: Porción del empleado + Porción del empleador = \$1,200

¿Los empleadores pueden pagar la porción de la contribución del empleado?

El empleador puede optar pagar las contribuciones de sus empleados completamente o en parte. No se puede retener más del 0.6% porcentaje total (1%) del salario bruto del empleado.

¿Cuáles son los requisitos para reportes de nómina?

Reportes combinados de nómina

El proceso combinado de reportar la nómina de Oregon ha agregado Permiso Pagado de Oregon al sistema y se incluirá en los formularios para reportar la nómina. Se podrá encontrar más detalles sobre cómo reportar la nómina para Permiso Pagado de Oregon en el 2023 Reporte sobre los Impuestos Combinados de Oregon – Instrucciones para los Empleadores de Oregon. Para ver la versión del 2022 de las instrucciones, visite el sitio del internet de Departamento de Ingresos al: [2022 Oregon Combined Payroll Tax Report, 150-211-155](#)

Fechas límites para reportar la nómina

Los reportes trimestrales se tienen que entregar el último día del mes inmediatamente siguiendo el cierre del trimestre o antes. Más información se incluirá en la venidera Guía sobre el Reporte Combinado de Nómina del 2023.

Trimestre	El período termina	Fecha de entrega del reporte
1 enero-febrero-marzo	El 31 de marzo	El 30 de abril
2 abril-mayo-junio	El 30 de junio	El 31 de julio
3 julio-agosto-septiembre	El 30 de septiembre	El 31 de octubre
4 octubre-noviembre-diciembre	El 31 de diciembre	El 31 de enero del año siguiente

Los que entregan su reporte anualmente

Los empleadores que tienen empleados domésticos pueden entregar un Reporte Anual de Oregon que tiene información detallada sobre los salarios sujetos a Permiso Pagado de Oregon y las contribuciones de los empleados si tienen, como promedio, menos de 25 empleados como se calcula bajo [Oregon Administrative Rules 471-070-3160](#). Las contribuciones anuales se tienen que entregar el 31 de enero del año siguiente o antes.

¿Cuáles son las sanciones por no reportar o pagar las contribuciones?

Si un empleador falla en completar o entregar todos los reportes requeridos o pagar todas las contribuciones requeridas antes del primero de septiembre de cada año, el departamento calculará una multa que equivale a un porcentaje del salario del empleado durante el año calendario previo. El departamento notificará al empleador usando la manera preferida, por correo regular o electrónicamente, como indica la información registrada con el departamento, el 20 de octubre a lo más tardar o antes. La sanción se finalizará el 10 de noviembre que inmediatamente sigue la calculación.

Si un empleador pide una exención antes de la fecha límite, el departamento emitirá una decisión, aprobando o denegando la exención, y le notificará al empleador por correo regular o electrónicamente, si se permite. Si, antes del 10 de noviembre inmediatamente siguiendo la calculación, el departamento determina que el empleador tiene buena causa por no entregar todos los reportes o pagar todas las contribuciones debidas, el departamento otorgará el pedido de exención y quitará la sanción de la cuenta del empleador. Si el empleador no establece buena causa antes del 10 de noviembre que inmediatamente sigue la calculación, el departamento denegará el pedido de exención. Si el pedido de exención se deniega, el departamento notificará al empleador que se puede entregar un pedido de audiencia sobre un caso contestado dentro de 20 días después de la fecha en que se envía la decisión sobre el pedido de exención al empleador.

¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros?

Todos los empleadores tienen que mantener registros de nómina, incluyendo registros que documentan las contribuciones y gastos de los empleados. Los registros de empleo se tienen que reflejar la cantidad total de horas trabajadas por todos los empleados y la cantidad de permiso tomado por los empleados bajo Permiso Pagado de Oregon durante el año del calendario actual incluyendo los últimos tres años del calendario.

¿Cuáles son los requisitos para contribuciones cuando un negocio se cierra o se vende?

Si un empleador cierra o vende el negocio, cualquier contribución debida a Permiso Pagado de Oregon se tiene que pagar inmediatamente con fecha límite dentro de diez días del calendario.

Beneficios

¿Qué beneficios proporciona Permiso Pagado de Oregon?

Permiso Pagado permite a los empleados elegibles en Oregon tomar hasta 12 semanas de permiso pagado familiar, médico, o permiso de seguridad por año de beneficios. En algunas situaciones relacionadas con el embarazo, los empleados pueden tomar hasta dos semanas más, para un total de 14 semanas.

Elegibilidad

Los empleados pueden ser elegibles para recibir beneficios de permiso pagado si han ganado \$1,000 en salarios en el año anterior. Los beneficios se basan en los salarios de todo el empleo en Oregon, no solo del empleador actual, incluido el trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal, y estacional.

Tipos de Permiso

Los empleados de Oregon pueden tomar permiso por cualquiera de estas razones:

- **Permiso Familiar:** vincularse con un nuevo hijo/hija después del nacimiento, la adopción, o la colocación en hogares de guarda; se puede tomar dentro de los primeros 12 meses después del nacimiento, adopción, o colocación. Permiso adicional (limitado a dos semanas) relacionada con problemas de embarazo para padre biológico además de las 12 semanas previstas para permiso familiar, médico, y de seguridad.
- **Permiso Familiar:** para cuidar a un miembro de la familia que sufre una afección de salud grave. Los miembros de la familia incluyen: cónyuges y parejas de hecho, hijos, padres, hermanos o hermanastros, abuelos, nietos, y cualquier persona relacionada por sangre o afinidad, cuya relación sea equivalente a la familia. Más información sobre condiciones de salud graves se encuentra en la guía del empleado: [URL].
- **Permiso Médico:** para la propia condición de salud grave de un empleado. Más información sobre condiciones de salud graves se encuentra en la guía del empleado: [URL].
- **Permiso de Seguridad:** para sobrevivientes de agresión sexual, violencia doméstica, acoso, o acecho para obtener asistencia legal o de aplicación de la ley, buscar tratamiento médico o recuperarse de lesiones, obtener asesoramiento o servicios de apoyo, o reubicarse o tomar otras medidas para garantizar la salud y la seguridad de ellos mismos o su hijo dependiente.

Tiempo de Permiso

Los empleados tienen derecho a 12 semanas de permiso pagado por año de beneficios en cualquier combinación de permiso familiar, médico y de seguridad. El año de beneficios comienza el domingo anterior al período de permiso y dura 52 semanas. Un empleado también puede calificar para dos semanas adicionales de permiso pagado si tiene limitaciones relacionadas con el embarazo.

Los empleados pueden tomar permiso pagado en incrementos iguales a un día de trabajo o una semana laboral. Los empleados pueden tomar permiso de una vez (consecutivo) o en bloques de tiempo separado (no consecutivo). Permiso consecutivo se toma en un bloque de tiempo debido a un solo evento calificador (como cinco semanas de permiso para una cirugía de rodilla). Permiso no consecutivo se toma en bloques de tiempo separados debido a una sola razón de calificación (como un día a la semana durante 12 semanas para quimioterapia).

Los empleadores no pueden exigir a los empleados que tomen permiso por enfermedad, permiso por vacaciones, u otro permiso acumulada antes de acceder a los beneficios de permiso pagado.

Verificación del propósito de calificación

Cuando un empleado solicita permiso pagado, deben proporcionar verificación del propósito de calificación al Permiso Pagado de Oregon. Un empleado debe proporcionar la siguiente documentación a OED al solicitar el permiso:

- **Para el Permiso Familiar**, documentación para mostrar:
 - » El nacimiento, la adopción, o la colocación del niño
 - » Que un miembro de la familia está experimentando una condición de salud grave y una descripción de la relación familiar.
- **Para el Permiso Médico**, documentación que demuestre que el empleado tiene una condición de salud grave.
- **Para el Permiso de Seguridad**, documentación de que el empleado tuvo un evento de permiso de seguridad. Se puede aceptar la auto certificación si el empleado no puede proporcionar documentación del evento.
- Para limitaciones relacionadas con el embarazo, se requiere documentación que demuestre que la empleada está actualmente o estuvo embarazada recientemente.

Cantidad de beneficios

El Permiso Pagado de Oregon basa la cantidad de beneficios en los salarios anteriores del empleado y el salario semanal promedio estatal. Así es como se calculan los beneficios:

Cada año, el OED establece el salario semanal promedio estatal. OED usa el salario semanal promedio estatal para establecer la cantidad de beneficio semanal mínimo y la cantidad de beneficio semanal máximo. El mínimo es el 5% del salario semanal promedio estatal y el máximo es el 120% del salario semanal promedio estatal.

Cuando un empleado solicita los beneficios de Permiso Pagado, se crea un año base. El año base es un período de un año compuesto por los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario completados.

Ese periodo de tiempo se utiliza para determinar si el empleado gana suficiente dinero para ser elegible para Permiso Pagado y cuanto es elegible para recibir cada semana. Un empleado debe tener al menos \$1,000 en salarios ganados durante esos trimestres. Si un empleado no califica para un reclamo utilizando un año base regular, el reclamo se revisará automáticamente para ver si califica para un reclamo de año base alternativo.

OED calcula la cantidad de beneficios de la siguiente manera:

- Si el salario semanal promedio del empleado es igual o menor al 65% del salario semanal promedio estatal, la cantidad del beneficio semanal del empleado es el 100% del salario semanal promedio del empleado.
- Si el salario semanal promedio del empleado es superior al 65% del salario semanal promedio estatal, la cantidad del beneficio semanal del empleado es la suma de:
 - A. 65% del salario semanal promedio estatal, y
 - B. 50% del salario semanal promedio del empleado que es superior al 65% del salario semanal promedio estatal.

¿Se requiere que los empleados informen a sus empleadores sobre el permiso?

Los empleadores pueden exigir a los empleados que notifiquen cuándo se tomarán permiso y que proporcionen una explicación. Los empleadores deben describir los requisitos de notificación en su política y procedimientos escritos y proporcionar una copia a los empleados. La línea de tiempo para dar aviso puede diferir dependiendo de si el permiso es para un evento planificado o inesperado:

- **Aviso de 30 días:** Si los empleados toman permiso pagado para una razón planificada (como una próxima cirugía o la adopción de un bebé), deben informar al empleador 30 días antes de tomar el permiso.
- **Aviso de emergencia las 24 horas:** En caso de emergencia, los empleados deben informar a su empleador dentro de las **24 horas** y darles un aviso **por escrito dentro de los tres días posteriores** al inicio del permiso.
- Los eventos inesperados incluyen, pero no se limitan a:
 - A. Una condición de salud grave inesperada del empleado o un miembro de la familia del empleado.
 - B. Un nacimiento prematuro, adopción inesperada, o colocación de crianza inesperada por o con el empleado.
 - C. Permiso de seguridad.

Si un empleado no proporciona el aviso correcto a su empleador, el departamento puede reducir la cantidad del primer beneficio semanal del empleado hasta 25%.

¿Cómo solicita un empleado los beneficios?

Los empleados deben presentar una solicitud de beneficios para Permiso Pagado de Oregon. Los empleados cubiertos por el plan estatal no aplican directamente con el empleador. Los empleados pueden presentar la solicitud tan pronto como 30 días antes del permiso y hasta 30 días después del inicio del permiso. Los empleados accederán a la solicitud en línea o pueden solicitar un formulario en papel.

¿Qué información reciben los empleadores sobre las solicitudes de beneficios?

Después de que un empleado haya presentado una solicitud de beneficios, Permiso Pagado de Oregon notificará al empleador y proporcionará información

básica sobre el reclamo del empleado. Los empleadores pueden responder a la notificación del departamento dentro de los 10 días calendario para informar cualquier error en la información u otra información relevante para el reclamo del empleado.

Permiso Pagado de Oregon notificará al empleador si la solicitud de beneficios del empleado fue aprobada o denegada. Si Permiso Pagado de Oregon aprueba la solicitud, el empleador también recibirá un aviso de las fechas aprobadas y el período del permiso.

Apelando decisiones

Los empleados tienen derecho a apelar una decisión sobre su reclamo. Después de que Permiso Pagado de Oregon haya emitido una decisión sobre un reclamo, el empleado puede solicitar una audiencia para revisar la decisión del departamento sobre su reclamo y/o la decisión sobre la cantidad de su beneficio semanal. Los empleadores no pueden apelar las decisiones de beneficios.

¿Se requiere que los empleadores mantengan los beneficios de salud de un empleado cuando toman permiso?

Los empleadores están obligados a mantener los beneficios de salud existentes para un empleado que recibe beneficios de permiso pagado hasta que finalice el permiso pagado del empleado o el empleado regrese al trabajo después de tomar su permiso. El empleador puede exigir que el empleado pague su parte de las primas de salud mientras está de permiso.

¿Pueden los empleadores proporcionar un pago adicional a los empleados que toman permiso pagado?

Los empleadores pueden optar por proporcionar un pago adicional a sus empleados mientras están de permiso pagado para complementar la cantidad del beneficio que reciben.

¿Se requiere que los empleadores mantengan el trabajo de un empleado mientras toman permiso?

Los empleadores deben proporcionar protecciones laborales a los empleados que toman permiso pagado si han estado empleados durante al menos 90 días calendario. Cuando un empleado regresa al trabajo después del permiso pagado, tiene derecho a regresar a la posición que ocupaba antes del inicio del permiso, si esa posición aún existe.

Si el puesto ya no existe, entonces las protecciones laborales dependen del tamaño del empleador:

- Para los grandes empleadores (25 o más empleados), el empleado tiene derecho a un puesto igual a su puesto anterior antes de tomar permiso, con iguales beneficios de empleo, salario, y otros términos y condiciones de empleo.
- Para los empleadores pequeños (menos de 25 empleados), el empleador puede, a discreción del empleador basada en la necesidad comercial, restaurar al empleado a una posición diferente con deberes laborales similares y los mismos beneficios, y salario de empleo.

No proporcionar protecciones laborales es una práctica laboral ilegal. Un empleador que cree que hubo una violación de las protecciones laborales puede presentar una acción civil contra el empleador o presentar una queja ante el Comisionado de la Oficina de Trabajo e Industrias

Ayuda financiera

¿Qué empleadores pueden recibir ayuda financiera?

Empleadores pequeños (menos de 25 empleados) que se comprometan a pagar contribuciones del empleador durante ocho trimestres calendario y no tengan reportes morosos, contribuciones o multas no pagadas pueden ser elegibles para recibir ayuda financiera.

¿Cuáles son los tipos de ayuda financiera y las cantidades?

Si un empleador pequeño contrata a un trabajador para reemplazar a un empleado con permiso pagado calificado, puede solicitar y recibir ayuda financiera de \$3,000.

Si un empleador pequeño tiene costos adicionales significativos relacionados con los salarios, como pagar salarios adicionales a un empleado existente o costos de capacitación adicionales, entonces el empleador puede recibir ayuda financiera de hasta \$1,000.

Además, un empleador pequeño puede recibir ayuda financiera por la cantidad de la diferencia entre la ayuda financiera y \$3000 si el empleado que tomó permiso pagado extendió el período de permiso más allá del período de permiso inicial esperado y el empleador contrata a un trabajador de reemplazo.

¿Cuál es el número máximo de ayuda financiera que un empleador puede solicitar cada año?

Un empleador pequeño puede solicitar hasta 10 ayudas financieras cada año, una vez por empleado.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar una ayuda financiera?

Cuando un empleador solicita una ayuda financiera, debe proporcionar la siguiente información:

- Su Número de Identificación de la Empresa (BIN) e información de contacto.
- Información sobre el empleado que tomó permiso.
- El tipo de ayuda financiera que solicita el empleador y la cantidad solicitada.
- Una explicación de cómo se relacionan los costos con el empleado que está tomando permiso y documentación que respalde la solicitud del empleador.
 - » Al agregar un nuevo empleado temporal a la nómina, documentación que muestre el nombre del nuevo empleado, la fecha de inicio y el número de Seguro Social (SSN) o el número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN). La documentación también debe mostrar claramente el nombre de la empresa.
 - » Para los costos relacionados con salarios, los empleadores deben proporcionar recibos, registros de personal o de nómina, o declaraciones juradas para demostrar sus costos. Cada documento debe mostrar la fecha en que se incurrió en el costo.

¿Los empleadores tendrán que devolver las ayudas financieras?

Los empleadores no reembolsarán las ayudas financieras, a menos que el OED determine posteriormente que el empleador no es elegible.

¿Cómo solicita un empleador una ayuda financiera?

Un empleador pequeño puede solicitar una ayuda financiera del empleador sólo después de que un empleado elegible sea aprobado para permiso pagado calificada. El empleador tiene hasta cuatro meses después del final del permiso del empleado para solicitar una ayuda financiera. Las solicitudes de ayuda financiera estarán disponibles a partir de septiembre de 2023.