SMART *AN ASSOCIATION DELIVERING SMART CHOICES TO SMART EMPLOYERS*

Washington State Department of Labor & Industries

Sus derechos como trabajador

¡Es la ley! Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes para salario y horas extras

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

¿Necesita saber cuál es el salario mínimo actual?
Escanee el código QR de la izquierda o consulte la sección "Comuníquese a L&I" más adelante.

- La mayoría de los trabajadores que tengan 16 años de edad o más deben recibir al menos el salario mínimo para todas las horas trabajadas.
- Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85 % del salario mínimo.

Los jóvenes no pueden contarse como parte del salario mínimo.

Deben pagarse las horas extra cuando se trabaje más de 40 horas

La mayoría de los trabajadores deben recibir una vez y media el pago regular por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días. Generalmente, los trabajadores agrícolas están exentos de las horas extras.

Los trabajadores necesitan descansos para comer y descansos laborales

Descanso para comer

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de cinco horas por día. Se debe permanecer en sus tareas durante el descanso para comer, debe recibir el pago por esos 30 minutos.

Descansos laborales

- La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas y no deben trabajar más de tres horas sin descanso.
- Los trabajadores agrícolas deben tener un descanso pagado de 10 minutos entre cada período de cuatro horas trabajadas.
- Si tiene menos de 18 años, vea la sección Equipo de adolescentes más adelante.

Día de pago regular

Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado de manera regular. Su empleador debe darle un recibo de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si se trabaja a destajo), el pago neto, el período de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, vaya a **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights** y haga clic en "Pay Requirements" (requisitos de pago).

Equipo de adolescentes: Información para los trabajadores entre 14 y 17 años de edad

- La edad mínima para trabajar generalmente es de 14 años, con reglas diferentes para trabajadores de 14 a 15 años y de 16 a 17.
- Los empleadores deben tener un permiso de trabajo de menores para emplear a adolescentes. Este requisito se aplica a los miembros de la familia, excepto en granjas familiares.
- Los adolescentes no necesitan un permiso de trabajo, pero los padres deben firmar el formulario de Autorización de los padres para los empleos de verano. Si trabaja durante el año escolar, uno de los padres y un funcionario escolar también deben firmar el formulario de Autorización de los padres o la escuela.
- Varios trabajos no están permitidos para menores de 18 años porque no son seguros.
- La jornada laboral está limitada para los adolescentes, con más restricciones en las horas de trabajo durante las semanas de asistencia a clases.

Descansos para comer y descansos laborales para adolescentes

- En el trabajo agrícola, los adolescentes de cualquier edad tienen un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.
- En todas las demás industrias, los adolescentes de entre 16 y 17 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Deben tener un descanso al menos cada tres horas.
- Los adolescentes de entre 14 y 15 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos antes del final de la cuarta hora y un descanso pagado de 10 minutos por cada dos horas trabajadas.

Para saber más sobre los adolescentes en el lugar de trabajo:
- Visite **www.Lni.wa.gov/TeenWorkers**.
- Llame sin costo al 1-866-219-7321.
- Envíe su pregunta por correo electrónico a TeenSafety@Lni.wa.gov.

PUBLICACIÓN F700-074-909 [08-2017]

Leyes para permisos de ausencia

Permisos por enfermedad (a partir del 1 de enero de 2018)

La mayoría de los trabajadores obtienen un mínimo de una hora de permiso por enfermedad por cada 40 horas trabajadas. Este permiso puede utilizarse a partir del 90° día natural de empleo. Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores una declaración que incluya las horas acumuladas, utilizadas y disponibles de este permiso al menos una vez al mes. Esta información puede proporcionarse en el recibo de pago regular o por medio de una notificación por separado. Los trabajadores deben poder transferir para el siguiente año por lo menos 40 horas que no hayan utilizado de este permiso. Visite **www.Lni.wa.gov/SickLeave** para obtener más información sobre el uso autorizado, los detalles de transferencia y los requisitos.

Ley del Cuidado de la Familia del Estado de Washington: uso de permisos de ausencia pagados para cuidar a familiares enfermos

Los trabajadores tienen derecho a utilizar su elección de cualquier permiso pagado (por enfermedad, vacaciones, algunos planes de discapacidad a corto plazo u otro descanso pagado) para cuidar de:

- un niño con una condición de salud que requiera tratamiento o supervisión
- un cónyuge, padre, familiar político o abuelo con una condición de salud grave o una condición de salud de emergencia
- adolescentes de 18 años o más con discapacidades que les impidan cuidarse a sí mismos

Ley de Licencia Familiar de Washington

Esta ley proporciona un permiso adicional para el embarazo y el nacimiento. Cubre a los empleadores con 50 o más trabajadores. Los trabajadores deben haber trabajado para un empleador al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses para tener derecho a este permiso. Para obtener más información sobre los derechos y beneficios, visite **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/LeaveBenefits**.

El permiso de incapacidad por embarazo está cubierto de conformidad con la Ley Contra la Discriminación de Washington (Washington State Law Against Discrimination, WLAD), y es implementado por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington: **www.hum.wa.gov** o 1-800-233-3247.

Los trabajadores que reúnan los requisitos pueden hacer cumplir su derecho de obtener permisos para cuidar a familiares y por enfermedad conforme a la Ley de Permisos Médicos y Familiares (Family and Medical Leave Act, FMLA) comunicándose al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en: **www.dol.gov/whd/fmla** o al 1-866-487-9243.

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, así como para mudarse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad.

Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar

Los cónyuges o las parejas domésticas registradas del personal militar que reciba una notificación de despliegue o que tenga una licencia para ausentarse del despliegue durante el transcurso de un conflicto militar, pueden obtener un permiso de ausencia no pagada por un total de 15 días por despliegue.

Su empleador no puede despedirlo o tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos o por presentar una queja sobre supuestas violaciones de la Ley del Salario Mínimo, que incluye permisos por enfermedad o cualquiera de las leyes de permisos protegidos.

Comuníquese a L&I

¿Necesita más información? ¡Tiene preguntas sobre cómo presentar una queja de derechos del trabajador?

En línea: **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights**
Llame al: 1-866-219-7321, sin costo
Visite **www.Lni.wa.gov/Offices**
Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

Sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

Vaya a **www.Lni.wa.gov/RequiredPosters** para conocer más detalles sobre los carteles para el lugar de trabajo de Labor e Industrias (Labor & Industries, L&I) y otras agencias gubernamentales.

La trata de personas es contra la ley

Si necesita ayuda para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos de Trata de Personas al 1-888-373-7888, o a la Oficina de Defensa de Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

PUBLICACIÓN F242-191-909 [12-2012]

La igualdad de oportunidades de empleo es

LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica demostrable para la compañía.

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica demostrable para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cualquiera de estos en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y conlleva de confidencialidad la información genética de postulantes y empleados, limitadas excepciones de los postulantes, empleados o dependientes de sus familias, la transferencia de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN
Comuníquese con la Comisión para la Igualdad de Empleo y Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si hace necesario en último instancia, debe comunicarse con la EEOC, apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY) para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las oficinas locales de la EEOC en línea o en la guía telefónica bajo el título del gobierno de los Estados Unidos, Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para ponerse a la parejas con oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica demostrable para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y ayudar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y ayudar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se les reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS
Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se opone, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere, en un contratista núcleo sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento del Trabajo de los EE.UU., 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210, o al 1-800-397-6610, teléfono 1-800-695-0021 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI lo delta hay, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación contra los receptores previstos o los beneficiarios del programa. El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Cómo que las leyes federales de discriminación no obligan a ninguna empresa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 en el Suplemento 11/09 — *EEOC-P/E-1 (Revisado 11/09)*

Ley de seguridad y salud en el trabajo

¡Es la ley! Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar donde puedan leerlo los empleados.

Todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Empleados — Su empleador debe protegerlo de los peligros que encuentra en el trabajo, informarle sobre ellos y proporcionarle capacitación.

Usted tiene el derecho de:
- Notificarle a su empleador o a L&I sobre los peligros en el lugar de trabajo. Usted puede pedirle a L&I que mantenga su nombre confidencial.
- Solicitar una inspección de L&I del lugar donde trabaja si cree que existen condiciones no saludables o inseguras. Usted y el representante de los empleados pueden participar en una inspección.
- Obtener copias de sus archivos médicos, incluyendo los archivos sobre exposiciones a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Presentar una queja con L&I dentro de 30 días si usted piensa que su empleador lo despidió o tomó represalias o lo discriminó porque presentó una queja de seguridad, participó en una inspección u otra actividad de seguridad relacionada.
- Apelar la fecha de corrección de una violación, si usted considera que el tiempo permitido en la citación no es razonable.

La ley requiere que usted siga las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

Empleadores — Ustedes tienen la obligación legal de proteger a los empleados en el trabajo.

Los empleadores deben proporcionar lugares de trabajo libres de riesgos reconocidos que puedan causar lesiones serias o muerte a los empleados.

Acciones que usted debe tomar:
- Cumpla con todas las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se aplican a su negocio, incluyendo el desarrollo y la implementación de un Plan de Prevención de Accidentes por escrito (también llamado un APP en inglés o un programa de seguridad).
- Ponga este aviso en un lugar visible para informarle a los empleados de sus derechos y responsabilidades.
- Antes de asignar trabajos, capacite a los empleados sobre cómo prevenir exposiciones peligrosas y proporcione el equipo de protección personal requerido sin costo alguno.
- Permitale a un representante de los empleados que participe en una inspección de seguridad/salud de L&I sin descontarle salarios o beneficios. Es posible que el inspector de L&I hable en forma confidencial con otros empleados.
- Si recibe una citación por una violación de salud y seguridad usted debe poner a la vista la citación en o cerca del lugar de la violación por un mínimo de tres días. No la puede quitar hasta que se cerrija la violación.

Es ilegal despedir o discriminar a cualquier empleado por haber presentado una queja o por haber participado en una inspección, investigación o conferencias de apertura o cierre de las mismas.

Este cartelón es gratis y está disponible en su sitio Web de L&I en **www.Lni.wa.gov/RequiredPosters**.

Ayuda gratuita de la División de Salud y Seguridad (DOSH)
- Capacitación y recursos para promover lugares de trabajo seguros.
- Consultas en su lugar de trabajo para ayudar a los empleadores a identificar y corregir peligros y manejo de riesgos para reducir los costos de compensación para los trabajadores.

División de Seguridad y Salud Ocupacional
www.Lni.wa.gov/Seguridad 1-800-423-7233

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

PUBLICACIÓN F416-081-909 [09-2015]

Washington State Department of Labor & Industries

Aviso a los empleados

¡Es la ley! Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar donde puedan leerlo los empleados.

Cada trabajador tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador. Usted se puede ser penalizado si discriminado por haber presentado un reclamo. Para más información, llame a la línea gratuita **1-800-547-8367**.

Si ocurre una lesión en el trabajo…

Su empleador está asegurado a través del programa de compensación al trabajador del Departamento de Labor e Industrias. Si usted sufre una lesión en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional, tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador.

Los beneficios incluyen:

Atención médica. Los gastos médicos que resulten de su lesión o enfermedad ocurrida en el trabajo están cubiertos por el programa de compensación al trabajador.

Ingresos por discapacidad. Si no puede trabajar como resultado de su lesión o enfermedad ocupacional, podría tener derecho a recibir beneficios de sustitución parcial de su salario.

Asistencia vocacional. Bajo ciertas condiciones, usted podría tener derecho a recibir ayuda para regresar a trabajar.

Beneficios de discapacidad parcial. Usted podría recibir una indemnización monetaria para compensarlo por la pérdida de funciones corporales.

Pensiones. Usted podría tener derecho a una pensión por discapacidad si sus lesiones no le dejan volver a trabajar en forma permanente.

Beneficios para los sobrevivientes. Si un trabajador fallece, el cónyuge o pareja doméstica registrada y/o los dependientes sobrevivientes podrían recibir una pensión.

Sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo
Vaya a **www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999.asp** para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y otras agencias del gobierno.

En Internet: www.Lni.wa.gov

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

PUBLICACIÓN F242-191-909 [12-2012]

Lo que usted debe hacer…

Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión parezca ser mínima, póngase en contacto con la persona indicada en este cartel.

Obtenga atención médica. La primera vez que usted visite a un doctor, usted puede escoger a cualquier proveedor de cuidado de la salud que esté calificado para tratar su lesión. Para cuidado continuo, usted debe recibir tratamiento de un doctor de la red de proveedores médicos de L&I. (Encuentre proveedores de la red en **www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsInsClaimsFindADoc**).

Los proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen: médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas, oftalmólogos, asistentes de doctor y enfermeras registradas de práctica avanzada.

Dígale a su proveedor de cuidado de la salud y a su empleador sobre su lesión o condición relacionada con el trabajo. El primer paso para presentar un reclamo de compensación para los trabajadores (seguro industrial) es llenar un Reporte de Accidente (ROA, por su sigla en inglés). Usted puede hacer esto en línea con FileFast (**www.Lni.wa.gov/FileFast** — en inglés solamente), por teléfono al 1-877-561-3453 o llenar el formulario en la oficina de su doctor. Presentando un reclamo en línea o por teléfono acelera el reclamo y reduce las complicaciones.

Registre su reclamo lo más pronto posible. Las lesiones en el trabajo, debe presentar un reclamo y el Departamento de Labor e Industrias (L&I) debe recibirlo dentro de un año a partir del día en que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted debe presentar un reclamo y L&I debe recibirlo dentro de los días años después de la fecha en que se provoquó de cuidado de la salud le avisó por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

Reporte su lesión a:

(El empleador llena este espacio)

Números de teléfono:

Ambulancia

Bomberos

Policía

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencia de su empleador.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

PEDIDO DE LA LICENCIA

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

En general, los empleadores tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que informarle al empleado si él o ella es elegible para la licencia bajo la FMLA, y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

WH1420 SPA REV 04/16

Usted podría ser elegible para
BENEFICIOS POR DESEMPLEO
si pierde su trabajo

Visítenos en *www.esd.wa.gov* y entre en "Solicitar beneficios por desempleo"

Pero solicitar beneficios necesitará:
- Su número de seguro social.
- Nombre y domicilio de todo empleador para quien usted trabajó en los 18 meses previos.
- Fechas en que comenzó y dejó de trabajar con cada uno de esos empleadores.
- Razones por haber dejado cada empleo.
- Si no es ciudadano de los Estados Unidos, su número de registro como extranjero.

Si en los últimos 18 meses estuvo con las Fuerzas Armadas pediremos también que envíe por fax o correo postal copias de su papel de baja (Formulario DD214).

Puede registrar su solicitud en línea en esd.wa.gov.

Si no tiene computadora en casa, puede usar una en cualquiera de las oficinas de WorkSource o en la biblioteca local.

Si no puede registrar su solicitud en línea, trate de comunicarse con nosotros por teléfono:

Llame al 800-318-6022. Las personas con impedimentos de audición del habla pueden llamar al servicio de retransmisión de mensajes al 711. Estamos para ayudarle: los motociclistas viajeros de lu. 8 a.m. a las 4 p.m. excepto en los días de fiesta estatal. Prepárese para esperar en la línea.

Tiene que buscar trabajo cada semana que reclame beneficios:

Visite la oficina WorkSource para ver todos los recursos GRATIS que necesita para encontrar trabajo. Algunos son: talleres de trabajo, computadoras, copiadoras, teléfonos, máquinas para fax, acceso al Internet y periódicos. Encuentre la oficina más cercana o usted en: WorkSourceWA.com.

Si la rebajaron las horas o trabajo parcial, podría calificar para beneficios porciales de desempleo.

Si ha estado sin empleo debido a una lesión relacionada con el trabajo o por una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo y ya puede trabajar otra vez, podría ser elegible para beneficios especiales del seguro por desempleo.

Employment Security Department
WASHINGTON STATE

Por ley, los empleadores tienen la obligación de fijar este aviso en un lugar donde los empleados lo puedan ver (ley RCW 50.20.140).

El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una oportunidad equitativa como empleador y como promotor de programas y servicios. Pueden solicitar, los personas con discapacidades pueden solicitar servicios y equipos auxiliares. Servicio de Retransmisión Washington 711: las personas con sigilo limitado pueden solicitar servicios gratuitos de interpretación.

esd.wa.gov

WA 7001 (7-14)(12-07-09) Rev 10/17 (7-9 points) F

DERECHOS DEL EMPLEADO
LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleadores de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleo en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no sustituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local si tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, estas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinadores tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, el igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1462 SPA WH1462 SPA

DERECHOS DEL EMPLEADO
BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

Este establecimiento realiza trabajo bajo contrato del Gobierno sujeto a (marque una):

☐ **LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS (SCA-siglas en inglés)**
☐ **LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-siglas en inglés)**

SALARIOS MÍNIMOS Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés).

Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este Aviso como adición.

BENEFICIOS ADICIONALES Las determinaciones de salarios bajo SCA pueden exigir pagos de beneficios adicionales (o un equivalente en efectivo). Contratos bajo PCA no exigen beneficios adicionales.

PAGO de SOBRETIEMPO Se le ha de p