Sus derechos como trabajador

¡Es la ley!

Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes para salario y horas extras

horas trabajadas. Vea www.Lni.wa.gov/MinWage.

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington ■ La mayoría de los trabajadores que tengan 16 años de edad o más deben recibir al menos el salario mínimo por todas las

 Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo. Los empleadores deben pagar todas las propinas a los trabajadores.

Se debe pagar 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 pasen de 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días.

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. Si debe permanecer en sus tareas durante el descanso para comer, debe recibir pago por esos 30 minutos. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a un segundo descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de 11 horas por día. Obtenga más información en www.Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-

policies/rest-breaks-meal-periods-and-schedules.

- 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 dentro de cada periodo de cuatro horas trabajadas. ■ Si tiene menos de 18 años, vea la sección "Esquina de
- Requisitos de pago

Día de pago regular

Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. 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 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, visite www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/ getting-paid y haga clic en "Paycheck deductions."

Trabajadores — Su empleador debe protegerlo de

los peligros que encuentra en el trabajo, informarle

sobre ellos y proporcionarle capacitación.

Notificarle a su empleador o a L&I sobre los peligros en el

Solicitar una inspección de L&I del lugar donde trabaja si

y el representante de los trabajadores pueden participar

Obtener copias de sus archivos médicos, incluyendo los

■ Presentar una queja con L&I dentro de 90 días si usted

Apelar la fecha de corrección de una infracción, si usted

La ley requiere que usted siga las reglas de seguridad y salud

en el lugar de trabajo que se apliquen a sus propias acciones y

Los empleadores deben reportar todas las

muertes, hospitalizaciones de pacientes,

amputaciones o pérdida de ojos.

Reporte a la División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH) de

L&I cualquier muerte u hospitalización relacionada con el trabajo

Reporte a DOSH cualquier amputación sin hospitalización o pérdida

Para cualquier muerte relacionada con el trabajo, hospitalización,

Dónde reportar:

de L&I o

Cualquier oficina local

Puede llamar a DOSH al

1-800-423-7233, presione 1

(disponible las 24 horas)

amputación o pérdida de un ojo, debe reportar la siguiente

Nombre del empleador y número de teléfono.

lugar de trabajo. Usted puede pedirle a L&I que mantenga su

cree que existen condiciones no saludables o inseguras. Usted

archivos sobre exposiciones a sustancias o condiciones tóxicas

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.

considera que el tiempo permitido en la citación no es razonable.

Usted tiene el derecho de:

nombre confidencial.

en una inspección.

conducta en el trabajo.

de un ojo dentro de 24 horas.

información a DOSH:

Nombre del negocio.

ocurrió el incidente

sus nombres.

Dirección y lugar donde

Fecha y hora del incidente.

Breve descripción de lo sucedido.

Número de trabajadores y

Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades

De conformidad con esta ley, su empleador tiene prohibido proporcionar salarios desiguales u oportunidades de promoción profesional basadas en el género. Usted también tiene derecho a revelar, comparar o hablar sobre su salario o el de otros trabajadores su empleador no puede tomar ninguna medida adversa en su contra por discutir salarios, presentar una queja o ejercer otros derechos rotegidos bajo la Ley de igualdad de pagos y oportunidades. mpleadores también tienen prohibido solicitar el historial de sueldos o salarios de un solicitante de empleo, excepto bajo ciertas circunstancias, y no pueden exigir que el historial de sueldos o salarios del solicitante cumpla con ciertos criterios. Los solicitante empleo también tienen derecho a cierta información de salario si el empleador tiene 15 o más empleados. Para obtener más información o presentar una queja, visite www.Lni.wa.gov/EqualPay.

dores 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.
- Los trabajadores adolescentes deben tener firmados los formularios de autorización antes de comenzar a trabajar. Para los empleos de verano, 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 deb
- firmar el formulario de Autorización de los padres o la escuela. Varios trabajos no están permitidos para menores de 18 años
- La jornada laboral está limitada para los adolescentes, con más restricciones en las horas de trabajo durante las semanas de

porque no son seguros.

Ley de seguridad y salud en el trabajo

¡Es la ley! Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar

donde puedan leerlo los trabajadores.

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

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 v 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 ara saber más sobre los adolescentes en el lugar de trabajo: www.Lni.wa.gov/TeenWorkers, 1-866-219-7321, TeenSafety@Lni.wa.gov.

Empleadores — Ustedes tienen la obligación

Acciones que usted debe tomar:

legal de proteger a los trabajadores en el trabajo.

Los empleadores deben proporcionar lugares de trabajo libres de

riesgos reconocidos que puedan causar lesiones serias o muerte

■ Cumpla con todas las reglas de seguridad y salud en el lugar de

■ Ponga este aviso en un lugar visible para informarle a los

Antes de asignar trabajos, capacite a los trabajadores sobre

Permitale a un representante de los trabajadores 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

■ Si recibe una citación por una infracción de salud y seguridad

usted debe poner a la vista la citación en o cerca del lugar de la

infracción por un mínimo de siete días laborares, excluyendo

los fines de semana y los días festivos. Debe permanecer en un

Es ilegal despedir o discriminar a cualquier trabajador 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 el sitio

Web de L&I en www.Lni.wa.gov/RequiredPosters

Capacitación y recursos para promover lugares de trabajo seguros.

Consultas en su lugar de trabajo para ayudar a los empleadores

División de Seguridad y Salud Ocupacional

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

su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

PUBLICATION F416-081-909 [07-2022]

1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por

www.Lni.wa.gov/go/F416-081-909 | 1-800-423-7233

a identificar y corregir peligros y manejo de riesgos para

reducir los costos de compensación para los trabajadores.

Ayuda gratuita de la División de Salud y Seguridad (DOSH)

lugar visible hasta que se hayan corregido todas las infracciones.

trabajadores de sus derechos y responsabilidades.

de protección personal requerido sin costo alguno.

en forma confidencial con otros trabajadores.

trabajo que se apliquen 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).

cómo prevenir exposiciones peligrosas y proporcione el equipo

PUBLICACIÓN F700-074-999 [10-2021]

Leyes para permisos de ausencia Administrado por otras agencias

Sus derechos como trabajador

Permiso familiar y médico pagado: administrado por el

Departamento de Seguridad para el Empleo de Washington.

Washington ofrece beneficios de permiso familiar y médico

financiado por las primas pagadas tanto por los trabajadores

afectados por una enfermedad o lesión grave, necesitan cuidar

a un familiar enfermo, y para ciertos eventos relacionados

con el ejército. Como lo indicó la Legislatura, la evaluación de

las primas comenzó el 1 de enero de 2019. Para obtener más

Permiso por discapacidad por embarazo: ejecutado

por la Comisión de Derechos Humanos del estado de

Washington bajo la Ley contra la Discriminación del

estado de Washington (WLAD, por su sigla en inglés).

Ley de licencia médica y familiar (FMLA, por su sigla

en inglés): administrada por el Departamento de Trabajo

de los Estados Unidos. Los trabajadores elegibles pueden

protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento

de Trabajo en www.dol.gov/whd/fmla o al 1-866-487-9243.

Necesita más información? ¿Tiene preguntas sobre cómo

En línea: www.Lni.wa.gov/workers-rights

presentar una queja de derechos del trabajador

Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

La trata de personas es contra la ley

Llame al: 1-866-219-7321, sin costo

Visite: www.Lni.wa.gov/Offices

Sobre los carteles requeridos para 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

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

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y

tros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al

su sigla en inglés) llamen al 711. LSI es un empleador con igualdad de oportunidades.

Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

nacer valer su derecho a la licencia familiar y médica

información, visite www.paidleave.wa.gov.

www.hum.wa.gov o 1-800-233-3247

pagados a los trabajadores.. Este programa de seguro está

como por muchos empleadores. Los trabajadores pueden

tomar hasta 12 semanas, según sea necesario, cuando dan

la bienvenida a un nuevo integrante de la familia, se ven

Permiso pagado por enfermedad 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 90º 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. Para mayor información sobre el uso autorizado, la acumulación y los requisitos visite www.Lni.wa.gov/SickLeave.

Ley del Cuidado de la Familia de Washington: uso de ausencia pagada para cuidar a familiares enfermos

- Los trabajadores tienen derecho a usar cualquier permiso pagado que provee su empleador (por enfermedad, vacaciones, algunos planes de discapacidad a corto plazo u otro descanso pagado) para cuidar de: un hijo con una condición de salud que requiera tratamiento
- un cónyuge, padre, suegro o abuelo con una condición de
- salud grave o una condición de salud de emergencia hijos de 18 años o más con discapacidades que les impidan cuidarse a sí mismos.
- Para obtener más información, visite www.Lni.wa.gov/workers-rights/leave/family-care-act.

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permise de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, así como para reubicarse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite www.Lni.wa.gov/DVLeave.

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 un ermiso para ausentarse del despliegue durante el transcurso de un conflicto militar, pueden obtener un permiso de ausencia no oagada por un total de 15 días por despliegue.

Su empleador no puede despedirlo ni tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos o presentar una queja elacionada con el salario mínimo, horas extras, permiso por enfermedad pagado o permiso protegido

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 icencia 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 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 periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o
- 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

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del

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.

REQUISITOS **DE ELEGIBILIDAD**

PEDIDO DE LA

LICENCIA

BENEFICIOS Y

PROTECCIONES

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 al menos 50 empleados

empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

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.

En general, los empleados 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, segu

el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría inclui 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 necesitad de la licencia. Si

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que

el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

DEL EMPLEADOR

RESPONSABILIDADES Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar baio la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia baio FMLA y, si e 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 asi cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar n reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o

Para información adicional o para presentar un reclamo:



1-866-4-USWAGE

www.dol.gov/whd

- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS -

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios división de Horas y salario



SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la LNRT * están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este Aviso encontrará información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y los sindicatos según la LNRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos específicos que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, utilice la información de contacto que se proporciona más adelante para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que investiga y resuelve las quejas basadas en la LNRT.

Según la LNRT, es ilegal

que un sindicato, o el

Según la LNRT, usted tiene

- Organizar un sindicato para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de
- Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.
- Negociar colectivamente con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos
- horarios y otras condiciones Discutir sus términos y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con
- sindicato. Actuar con uno o más compañeros de trabajo para ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo
- relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato. Realizar huelgas y piquetes según el propósito o los medios de esas huelgas o piquetes.
- Decidir no participar en ualquiera de esas actividades incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

ian sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerios, por lo general ntro de los seis meses de la actividad ilega Puede preguntar sobre posibles infracciones s que se informe a su empleador, o a cualquier otra sona, sobre su consulta. Los carsos pueden se esentados por cualquier persona, no es necesari la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagari or los salarios y beneficios no percibidos cuando ya sido despedido en contra de la ley; tambié: suede obligar a un empleador o a un sindicato iscar as istencia en la oficina regional más cercan de la NLRB: podrán encontraria en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

trabajo, como en estacionamiento

Lo cuestione sobre su apoyo

al sindicato o sus actividades

o amenace con hacerlo, porque

usted se ha unido o apoya a un

en actividades concertadas de

asistencia v protección mutua.

sindicato, o porque ha participado

o salas de descanso.

- sindicato que lo representa · Le prohíba solicitar para un en las negociaciones con su sindicato durante horarios no laborables -como antes o despué: empleador: del trabajo, o durante los recreos-
- Lo amenace con la pérdida de o distribuir materiales sobre el su trabajo a menos que apoye al sindicato fuera de los horarios sindicato. laborables y fuera de las zonas de
- Rechace procesar una queia porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del
- Use o mantenga estándares o procedimientos discriminatorios l realizar recomendaciones desde una oficina de
- Cause o intente causar que un empleador discrimine en sus compañeros de trabajo o un contra suva por sus actividades elacionadas con el sindicato.
 - Emprenda acciones en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no. sur competents de traban entre
 - ciar en Euwina fe con genuino esfuerza
 - bién puede contactar a la NLRB al teléfono to: 1-844-762-NLRB (6572). Asistencia es idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que descen habiar contante de la NLRB deben enviar un electrónico a relay, service@nlrb.gov. in representante de la NLRB enviara un correcelectrónico al solicitante con instrucciones sobr

promociones, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato. Le prohíba usar gorras, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias

o simule hacerlo. La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la

rienes están excluidos de la NLRA se encuentran lo impleados del sector público, los trabajadores agríco lomésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuge los empleados de los transportes aéreos y ferroviario ubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que havan sido

Usted podría ser elegible para enos en <u>www.esd.wa.gov</u> y eni

Para solicitar beneficios necesitará: Si no puede registrar su solicitud en linea, trate

 Su número de seguro social. Nombre y domicilio de todo empleador para quien haya trabajado en los últimos 18 meses. echas 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

i en los últimos 18 meses estuvo con las Fuerzas madas pediremos también que envie por fax por correo una copia de su papel de baja Puede registrar su solicitud en línea

si pierde su trabajo

si no fiene computadora en casa, puede usar una en cualquiera de las oficinas de WorkSource o en

nicarse con nosotros por teléfono

tlame al 800-318-6027. Las personas con impedimentos auditivos o del habla pueden llamar al Servicio de Retransmisión Washington al 711. Estamos 8 a.m. a las 4 p.m. excepto en los días de fiesta estata Preparese para esperar en la línea. Tiene que buscar trabajo cada semana que

copiadores, teléfonos, máquinas para fax, acceso al Internet y periódicos. Encuentre la oficina más cercana a usted en WorkSourceWA.com. Si le rebaigron las horas a trabajo parcial, podría

calificar para beneficios parciales de desempleo

Si ha estado sin empleo debido a una lesión relacionada con el trabajo o por una enfermedad o lesión no relacionado con el trabajo y ya puede especiales del seguro por desempleo

Par ley, los empleadores tienen la abligación de fijar este avisa en un lugar dande los empleados la puedan leer (ley RCW 50.20.1.40). El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una aportunidad equitativa como empleador y como proveedor de

Casi todos los trabajadores de Washington, sin importar si son de tiempo completo o medio tiempo, o si trabajan en una empresa pequeña o grande, pueden recibir hasta 12 semanas de Permiso de cuidado pagado. Solo necesita haber trabajado un mínimo de 820 horas en Washington, que es alrededor de 16 horas por semana, en el último año. Puede llegar a recibir hasta 16 semanas de permiso si tiene un evento médico y otro familiar en el mismo año o hasta 18 semanas en algunos casos. No tiene que tomar todos los días del permiso de una sola vez. Puede usar estas semanas a lo largo del "año de reclamación", que empieza cuando solicita el primer permiso y termina 52 semanas después. Al terminar ese año de reclamación, vuelve a ser elegible para pedir un permiso pagado.

Permiso pagado.

Tranquilidad a la mano.

El programa del Permiso de cuidado pagado le permite seguir recibiendo un sueldo

cuando un problema de salud fuerte le impide ir a trabajar, cuando necesita cuidar

a un familiar o a un nuevo hijo o para estar con un familiar militar en ciertos eventos

relacionados con su servicio. Es para usted cuando más lo necesita para que pueda

Usted solicita su permiso al Departamento para la Seguridad del Empleo y recibirá un reemplazo parcial que puede ser de hasta un 90 por ciento de su sueldo regular, con un límite de 1427 dólares estadounidenses por semana.

derechos

funciona



Si cumple con todos los requisitos, tiene derecho a un Permiso de cuidado pagado por medio del programa. Si califica para un Permiso de cuidado pagado, su patrón no puede impedirle que lo obtenga. Tampoco puede obligarlo a usar otros tipos de permiso, como el permiso pagado por enfermedad o sus días de vacaciones, antes o después de su Permiso de cuidado pagado. El programa se financia con primas compartidas entre los empleados y muchas de las empresas donde trabajan. La prima a pagar es el 0.8% de su sueldo. Puede pagar alrededor de 73% de ese total y su patrón (si tiene 50 empleados o más) paga el resto. En nuestro sitio web tenemos una calculadora para saber el monto aproximado de la prima que debe pagar. Si desea presentar una queja contra su patrón relacionada con el Permiso de

cuidado pagado, envíe un mensaje de correo electrônico a nuestro equipo de Atención al Cliente a paidleave@esd.wa.gov o llame al (833) 717-2273. También puede comunicarse a la oficina de Ombuds del Permiso de cuidado

pagado. Los Ombuds son terceras personas designadas por el gobernador y sirven como profesionales independientes y neutrales que ayudan a los trabajadores y a sus patrones en sus negociaciones con el Departamento. La oficina de los Ombuds investiga, entrega informes y ayuda a presentar quejas sobre deficiencias del servicio y otros problemas que surjan en relación con el programa de Permiso de cuidado pagado. Puede encontrar más información sobre los Ombuds en www.paidleaveombuds.wa.gov o, si lo prefiere, llame a la oficina de Ombuds al 844-395-6697.

Más información y envío de solicitudes de permisos en paidleave.wa.gov/es

concentrarse en lo que más importa.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden se

Contratación o promoción

desiguales o compensación)

una discapacidad o para la

práctica de una fe religiosa

Remuneración (salarios

Falta de proporcionar

Asignaciones

Clasificación

empleados

información genética de los

Solicitud o divulgación de

información médica de los

nación, presentar un cargo

o participar en una invest

gación o procedimiento.

física o verbal no deseada) • Obtención o divulgación de

adaptaciones razonables para • Conducta que podría desalen-





La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

Quién está Protegido ores), incluyendo gerentes y Solicitantes de membresía en empleados temporales

· Aplicantes de trabajo ¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los Instituciones educativas

(como empleadores)

empleadores privados

Según las leves de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por

motivos de: • Raza Color Religión Origen nacional

Discapacidad

el uso o la divulgación de Sexo (incluyendo embarazo

pruebas genéticas, servicios y condiciones relacionadas. orientación sexual o identi- Tomar represalias por presen dad de genero) tar un cargo, oponerse razon-· Edad (40 años o más

Formación profesional Información genética ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido (incluyendo solicitudes del empleador para la compra,

Beneficios

Comuniquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estricto regún el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: o participar en una demanda. https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx investigación o procedimiento

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov Información adicional sobre la EEOC, incluyendo



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

(OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohibe la discriminación

laboral por parte de los contratistas federales por motivos de

raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compen-

sación de otros solicitantes o empleados.

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmenda da, protege a las personas calificadas con disc discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplea y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autor dades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discrimi

nación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, empleas

recientemente separados (es decir, dentro de los tres años poste

ores al su separación o liberación del servicio activo), veterano

y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos

Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

dad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contac tar a la OFCCP enviando una pregunta en linea a la mesa de ayu da de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.doi.gov/s/, o llamandnayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento d Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos CI- La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada

viles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por oualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera motivos de raza, color, u origen nacional en programas o activi- federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos di

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier

(Actualizado 10-20-2022)

2023-2024 Poster Presented By:





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 período de pre-empleo o durante el servicio de empleo

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un

ocales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Feder actividades relacionadas con la seguridad nacional.

empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con specto a las pruebas de polígrafo. er administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a u administración y duración. Los examinados tienen un número de echos específicos, incluvendo el derecho de advertencia por escrit-

prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas



TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR

APPROACH management services

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de inguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo po aberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros erechos establecidos por la Ley. Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales

> detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restrico a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículo de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos

en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador

DERECHOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deber

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.



60-1.35(c)

a dejar de infringir la ley. Los empleados deber



Technical Revision Date: 05/02/2

Cada trabajador tiene derecho a recibir beneficios del Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión

Industrias. Si usted sufre una lesión en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional, tiene derecho a recibir beneficios

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

Asistencia vocacional. Bajo ciertas condiciones, usted podría tener derecho a recibir ayuda para regresar a trabajar. Beneficios de discapacidad parcial. Usted podría recibir una

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

Lo que usted debe hacer...

parezca ser mínima, póngase en contacto con la persona ndicada en este cartel.

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

indemnización monetaria para compensarlo por la pérdida de funciones corporales. Pensiones. Usted podría tener derecho a una pensión por

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

En Internet: www.Lni.wa.gov

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]

Visite la oficina WorkSource para ver todos los Algunos son: talleres de trabajo, computadoras,

trabajar otra vez, podría ser elegible para beneficios

programas y servicios. Previa saliatud, las personas con discapacitadas pueden salicitar servicios y equipos auxiliares. Servicio de ransmisión Washington 711. Las personas con inglés limitado pueden solicitor servicios gratuitos de interpretación.





una persona ejerce sobre otra para ganar control

y pader. Ese compartamiento puede incluir aislamiento, abuso emocional, monitoreo, control de finanzas o agresión física y sexual.

oda persona debe tener la libertad de

seleccionar sus propias relaciones. Si usted está sufriendo daño o necesita asesoría, llame a la Línea Nacional de Violencia Doméstica, Puede comunicarse con los asesores las 24 horas, los 7 días de la semana y los 365 días del año, para recibir el apoyo que se merece. Sin decir nombres, sin cobros y sin juzgar. Solamente la ayuda.

www.thehotline.org

ayuda que hay disponible.

También, puede encontrar un programa que le pueda ayudar en su área. En la página web wscady.org/get-help-now, vea más del tipo de

Aviso a los empleados

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

penalizado ni discriminado por haber presentado un reclamo. Para más información, llame a la línea gratuita 1-800-547-8367.

del programa de compensación al trabajador. Los beneficios incluyen:

discapacidad si sus lesiones no le dejan volver a trabajar en

agencias del gobierno.

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas

de proveedores médicos de L&I. (Encuentre proveedores de la red en www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindADoc). s proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen: médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de

por teléfono acelera el reclamo y reduce las complicaciones. Registre su reclamo lo más pronto posible. Para lesiones en el rabajo, debe presentar un reclamo y el Departamento de Labor e ndustrias (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 dos años después de la fecha en que su proveedor de cuidado de la salud le

Reporte su lesión a:

l empleador llena este espacio.)

Ambulancia Bomberos

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales Estatus Protegido Como Veterano Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de

por discriminación.

en servicio activo en tiempo de guerra o insignía de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Se prohiben las represalías contra una persona que presente una que ja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales epartamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W.

Personas con Discapacidades

dades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajuste servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de institución que recibe asistencia financiera federal, debe sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia asistencia

www.smartwa.org

www.pitb.com

www.approachms.com

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

que fijen su salario, beneficios,

meiorar sus condiciones laborales gubernamental las guejas

os comportamientos ilegales no serán permitido



Este es un Aviso Oficial del Gobierno y no debe ser dañado por nadie

programa de compensación al trabajador. Usted no puede ser

relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello · Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera, reduzca la Si ocurre una lesión en el trabajo... cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier Su empleador está asegurado a través del programa de otro tipo de acción en su contra pensación al trabajador del Departamento de Labor e

o haya decidido no participar en ese tipo de actividades. Amenace cerrar su lugar de trabajo si los trabajadore eligen un sindicato para que los represente. · Prometa u otorgue

especiales. · Espie o filme actividades reuniones sindicales pacíficas,

discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueder

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

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 s 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

avisó por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

Números de teléfono:

está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de Educación de 1972 prohibe la discriminación laboral por razón de comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha